



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO

DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORES:

Br. ARAGON CASTAÑEDA, Angel Aníbal

Br. LOPEZ HEREÑA, Jhonny Danny

ASESORA:

Dra. SANTIAGO RIVERA, Lucy Inés

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Talento Humano

PERÚ – 2021

Dr. Enrique máximo GUTIERREZ RODULFO
PRESIDENTE

Dr. Raúl MALPARTIDA LOVATON.
SECRETARIO

Dra. Lucy Ines SANTIAGO RIVERA
.VOCAL

DEDICATORIA

El siguiente trabajo de tesis de pos grado, está dedicado especialmente a nuestros seres queridos, que durante la incorporación de nuevos conocimientos nos han mostrado su predisposición durante nuestra formación.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por el don de la vida y por darme diariamente las fuerzas necesarias para seguir con esmero y dedicación nuestros estudios de maestría.

A mi esposa e hijos por ser el apoyo incondicional en mi formación personal y académico.

Al Alcalde, regidores, funcionarios y trabajadores en pleno de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

A nuestro jurado calificador, y a la asesora Dra. Lucy Inés SANTIGO RIVERA por las sugerencias y aportes que permitieron orientar el trabajo de investigación.

A nuestros profesores y colegas de la maestría, de quienes he aprendido muchísimo en el campo académico y en las relaciones interpersonales.

Al personal que labora en la Universidad Cesar Vallejo quienes nos brindaron la información elemental para la investigación

Los Autores

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. ARAGON CASTAÑEDA, Ángel Aníbal, estudiante del programa en Maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 04072842, con la tesis titulada “Clima Laboral y Satisfacción Laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha-Pasco 2018”

Declaro bajo juramento

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso legal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometién dome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lugar y fecha: Trujillo, octubre del 2018

Nombres y apellidos: Ángel Aníbal, ARAGON CASTAÑEDA

DNI: 04072842

Firma:



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Jhonny Danny LOPEZ HEREÑA, estudiante del programa en Maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 41676974, con la tesis titulada “Clima Laboral y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha-Pasco 2018”

Declaro bajo juramento

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

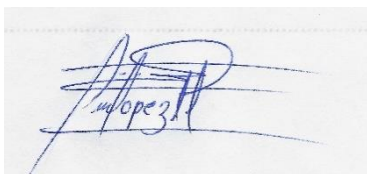
De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso legal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lugar y fecha: Trujillo, octubre del 2018 Nombres y

apellidos: Jhonny Danny LOPEZ HEREÑA DNI:

41676974

Firma:



PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018”, con la finalidad de determinar la relación del clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Br. Angel Anibal ARAGON CASTAÑEDA

Br. Jhonny Danny LOPEZ HEREÑA

INDICE

1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.2.2 Antecedentes nacionales	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4.- Formulación del problema	35
1.5 Justificación del estudio	36
1.6. Hipótesis.....	36
1.7 Objetivos	37
2.1 Diseño de Investigación.....	39
2.2. Operacionalización de variables	40
2.3. Población, Muestra y Muestreo	44
2.4. Técnicas de recolección de datos, instrumentos, validez y confiabilidad.....	44
2.5. Validación y Confiabilidad de Instrumentos	45
2.6 Métodos de análisis de datos	47
2.7 Aspectos éticos.....	48
III RESULTADOS	49
Descripción de la correlación entre las variables de estudio.....	84
Prueba de Hipótesis	86
Correlación entre las dimensiones de clima laboral y satisfacción laboral	86
Correlación entre las dimensiones de clima laboral y satisfacción laboral	90
IV DISCUSIONES	94
V CONCLUSIONES.....	97
VII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	100
VIII ANEXOS.....	103

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Clima laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018	50
Tabla 2 Reconocimiento de su jefe en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018.....	51
Tabla 3 Mayor autonomía en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018	52
Tabla 4 Oportunidad de ascender en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018.....	54
Tabla 5 Reciben estímulos los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018	55
Tabla 6 Reciben asesoría continua los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018.....	56
Tabla 7 Conocen los documentos de gestión los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018.....	58
Tabla 8 son invitados a reuniones los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018.....	59
Tabla 9 Tienen acceso a medios informáticos los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018.....	60
Tabla 10 Conocen el plan de comunicación interno los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018	62
Tabla 11 Le piden información a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.....	63
Tabla 12 Tienen experiencia sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.....	64
Tabla 13 Son autosuficientes sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.....	65
Tabla 14 Tienen conocimiento administrativo sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018	66
Tabla 15 Satisfacción Laboral en de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.....	68

Tabla 16 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 permanecen en el puesto hasta culminar una tarea	69
Tabla 17 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 permanecen en el puesto hasta culminar una tarea	70
Tabla 18 Los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 comparten sus objetivos personales.....	72
Tabla 19 Los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 tienen libertad de acciones	73
Tabla 20 Los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 tienen cualidades técnicas estables	74
Tabla 21 Los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 tienen cualidades técnicas maleables	76
Tabla 22 Les amplían su responsabilidad a los trabajadores Nombrados de Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.....	77
Tabla 23 Los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 conocen sus resultados de sus tareas.....	78
Tabla 24 A los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 les evalúan de acuerdo a su comportamiento.....	80
Tabla 25 Evalúan las metas de su desempeño de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018	81
Tabla 26 Trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018 perciben el liderazgo de sus jefes	82
Tabla 27 Correlación entre las dimensiones de la variable clima laboral y la variable satisfacción Laboral.....	84
Tabla 28 Correlación entre clima laboral y dimensiones de la variable satisfacción laboral	85
Tabla 29 Relación entre clima laboral * satisfacción laboral.....	86
Tabla 30 Relación entre motivación *satisfacción laboral	87
Tabla 31 Relación entre comunicación y satisfacción laboral	88
Tabla 32 Relación entre toma de decisiones * satisfacción laboral	89
Tabla 33 Relación entre identidad de tareas * clima laboral.....	90

Tabla 34 Relación entre variedad de habilidades * clima laboral	91
Tabla 35 Relación entre retroalimentación * clima laboral	92

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación del clima laboral con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

En la presente investigación se utilizó el diseño correlacional, de tipo no experimental descriptiva, para lo cual se tuvo una población de 54 trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018, y como muestra se tuvo a 30 trabajadores, aplicándose el muestreo no probabilístico, y la recolección de datos fue a través de las encuestas con los cuestionarios respectivos.

Teniendo como resultado la existencia de una relación significativa $r=0,78$ entre el clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018, es decir a un buen clima laboral le corresponde una buena satisfacción laboral; a una deficiente clima laboral le corresponde una deficiente clima laboral.

Palabras claves : Clima laboral, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The following research work has as a general objective to determine the relationship between the work climate and the job satisfaction of the appointed workers of the District Municipality of Yanacancha Pasco 2018. In the present investigation the correlational design was used, of non-experimental descriptive type, for which we had a population of 54 workers named from the District Municipality of Yanacancha Pasco 2018, and as sample we had 30 workers, applying the non-probabilistic sampling , and the data collection was through the surveys with the respective questionnaires. Resulting in the existence of a significant relationship $r = 0.78$ between the work climate and job satisfaction in appointed workers of the District Municipality of Yanacancha Pasco 2018, that is, a good work environment corresponds to a good job satisfaction; a deficient working climate corresponds to a deficient working climate.

Keywords: Labor climate, job satisfaction.

I INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

A nivel Internacional los estudios sobre clima laboral se torna indispensable y elemental en cualquier institución sea pública y/o privada, tomando como el parámetro que demuestren las condiciones obtenidas en una institución referente a interacciones en el trabajo. Estudiando el clima laboral conoceremos varios acontecimientos los que se iniciaran del valor que se obtenga, si es aceptable esperaremos varios beneficios para los empleados como para la institución, en cambio si no se torna aceptable, tendremos pérdidas, fracasos, y otros casos adversos que conllevan a que la institución sea negativa.

Actualmente hay conceptos similares respecto a la satisfacción laboral que es una variable fundamental en la productividad laboral, no obstante, al no haber claridad en la relación de dicha variable como un indicador de la productividad laboral de una institución, presentando dudas a la hora de definir su influencia y la escasa investigación con respecto a fomentar el éxito de las instituciones sean públicas o privadas.

La frustración de un trabajador que no se siente satisfecho le conduce a una conducta intranquila y a veces agresiva, manifestándose por malicia. Al final diremos que las actitudes ocasionadas por la no satisfacción laboral se enmarca en los ejes: acción-pasividad, destrucción- construcción, considerando la dirección (Flores, 1992)

Los autores (Boada,J Tous, J, 1993) Conceptualizan la Satisfacción Laboral como un parámetro que muestra el índice de satisfacción que una persona decepcione dentro de su labor, siendo este un problema para la Institución.

La necesidad de adquirir un enfoque ampliado, de tal modo que conceptualicen la actitud de un trabajador con su conocimiento y condición laboral. (Bravo et al, 1996)

La satisfacción laboral se trata de la actitud que más atención recibió de la investigación. Los estudios de sus causas y su naturaleza recién comienzan

en la década de los treinta, varios investigadores estudiaron las actitudes de los trabajadores en su centro de labor, como por ejemplo la fatiga, las horas laborales los descansos semanales. (Peiro, 1996)

Muchos fundamentos mencionan la dedicación referida a la satisfacción laboral en donde se considera: 1) Satisfacción en el trabajo como parte de la Institución 2) La satisfacción apareció en varios estudios como predictor de conductas variadas, muy importantes, como la rotación del puesto. (Schneider, 1985)

En el Perú el clima laboral en las Municipalidades se encuentra en una situación complicada, muchos alcaldes sin conocimiento técnico de gestión municipal, gerentes que no tienen formación profesional acorde a los cargos, sin experiencia hacen que estas instituciones cada vez no cumplen con palear las necesidades de la población.

En la actualidad estamos viviendo en una sociedad muy competente y compleja, en donde las Municipalidades necesitan contar con personas muy idóneos para contrarrestar distintas situaciones adversas que se puedan presentar para lo cual esos trabajadores desean contar con un clima laboral adecuado para tener satisfacciones, buen desempeño laboral tanto personal como para el público usuario.

Las Municipalidades Distritales y Provinciales por su condición de gobiernos locales, deben de encabezar el desarrollo socio- económico, no obstante debe tener capacidad y buen clima laboral para dotar un trabajo dócil y su entorno se útil en el desarrollo socio económico de la población. (Rojas, 2012)

Las investigaciones de clima laboral y Satisfacción Laboral son indispensables, generan en los empleados opinar referente al funcionamiento de su Institución y cómo están en ella; constituyendo de esa manera un sentido de consultas que trabaja frente a la mirada de generar logros cuando adquieran acciones requeridas para corrección, de la misma manera es un buen camino para conocer directamente, sobre la calidad de gestión de la empresa. (Perez N & Rivera P, 2015)

Para ello, es fundamental dotar de una nueva alternativa para mejorar la cultura laboral en las Municipalidades del Perú. Con el fin de facilitar una política de estado para que vaya más allá de una gestión edil de gobierno local, es necesario fomentar una cultura diferente al sector municipal en el mediano plazo de un marco conceptual orientador.

A nivel nacional existe una divergencia entre Municipalidades en cuanto a jerarquización de puestos, sueldos, régimen laboral, asignación presupuestal por parte del estado repercutiendo en la satisfacción de los trabajadores.

En el Municipio Distrital de Yanacancha el clima laboral es deficiente, consecuentemente los trabajadores no logran sus objetivos y no llegan a desarrollar su real performance.

En la actualidad en ninguna Municipalidad de la Región Pasco hay algún trabajo de investigación referente al tema, poniéndonos en una situación atractiva, en el modo de considerar la problemática en un tema Regional, consecuentemente, buscar mejorar el clima laboral en las Municipalidades de la Región Pasco.

Así mismo proponemos que la gestión Municipal sea mejorada con proporcionar un buen clima laboral a los trabajadores.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Según (Cuadra A, 2010) en su tesis titulado El grado de supervisión de variable moderada entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional en las Instituciones publico privada de la ciudad de Arica, con una población del personal de las organizaciones público-privado de las regiones de Iquique y Arica, tomando como muestra es ciento cincuenta y nueve trabajadores de las organizaciones de los sectores público (65%) y privado (35%) de la ciudad de Arica, usando el método de investigación correlacional se llegó a las siguientes conclusiones:

De acuerdo a la investigación el autor concluye que el principal objetivo en el presente trabajo es investigar el efecto de nivel de monitoreo relacionado el liderazgo motivación y clima laboral. De la obtención de estos resultados se confirma que la variable es modulador.

El investigador (Escorihuela, 1994) en su tesis el clima organizacional en la Escuela de Aviación Militar Venezuela realizado en Caracas-Venezuela. En el trabajo de investigación se tomó como población y muestra los oficiales, suboficiales y los técnicos aéreos de la Escuela Militar de Aviación, el tipo de investigación usada es aplicada, el diseño de la investigación es pre experimental, Instrumentos utilizados es la aplicación de test. El autor concluye que los problemas en el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Aviación son pocas, las dificultades conseguidas es que el desempeño demostrado se derivan de una falta de motivación con el personal.

El tesista (Melendez, 2014), en su tesis titulado relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la sub secretaria administrativa financiera del Ministerio de Finanzas en el periodo 2013-2014 en Quito – Ecuador, teniendo como población los servidores de la subsecretaria administrativa financiera administrativa del Ministerio de Finanza 2013-1014, con una muestra 30 colaboradores, personas entre hombres y mujeres, el tipo de Investigación usada es cuantitativa con diseño de Investigación descriptivo correlacional llegando a la conclusión de los resultados obtenidos podemos decir que las acciones de los trabajadores de las diferentes áreas de trabajo no influyen en el desempeño laboral. (Melendez, 2014)

Según (Salgado, 1996) En su tesis titulado clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa comercializadora de automóviles teniendo como población los trabajadores de una empresa comercializadora de automóviles, la muestra es 17 empleados de la empresa comercializadora de automóviles, tipo de investigación utilizado correlación simple. El autor concluye que los resultados encontrados en los niveles de clima laboral y satisfacción laboral

comparten una similitud de acuerdo a los resultados obtenidos de las muestras.

Los aspectos satisfactorios de la satisfacción laboral son trabajo, compañero y mando) del mismo modo los aspectos no satisfactorios son el salario y la promoción.

Respecto a la dimensión satisfacción laboral los trabajadores se sienten satisfechos con características internas al trabajo (los compañeros, las actividades así como los cargos); no sintiéndose satisfecho con los incentivos.

Manifiesta (Rodriguez M. , Clima y satisfaccion laboral como predictores del desempeño en una organizacion estatal chilena, 2013) Titulado el clima laboral y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal Chilena teniendo como población a los trabajadores del Organismo Público de la Región de Maule, con una muestra de 96 trabajadores de una organización pública de la región Maule, se usó el tipo de investigación cuantitativo, diseño de investigación no experimental, correlacional el instrumento usado fue el cuestionario. El autor concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

De los antecedentes internacionales podemos decir que el clima laboral es favorable cuando los trabajadores realizan sus funciones en equipo. Las reuniones de los grupos amicales son motivadoras, incide en conocerse socialmente más con los compañeros de trabajo, se consigue una comunicación más fluida

1.2.2 Antecedentes nacionales

El investigador (Alfaro et al, 2012) En su tesis titulado satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades de Lima, Perú, con una población. Conformada por los trabajadores dependientes de la Municipalidad A del Callao y de las Municipalidades B y C de la ciudad de Lima.

El total de la población es 3,179 y están distribuidos en tres municipalidades, la muestra la conforman los empleados dependientes de las empresas privadas de Lima que son en cantidad de 1,058 de, empleados femeninos son 602 y varones son 456, el diseño de investigación fue descriptivo correlacional, el instrumento usado fue cuestionario con la técnica de encuesta. En el presente trabajo de investigación se concluye que los trabajadores de las municipalidades en estudio son promedio.

En los parámetros hallados de las tres municipalidades en estudio en cuanto a la satisfacción laboral no existe diferencia significativa.

De lo investigado por (Bazan, 2003). En la tesis titulada la cultura y el nivel de satisfacción organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande Provincia de Ascope. Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo-La Libertad, Perú cuya población son todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascope, la muestra fue de 60 trabajadores, el tipo de investigación utilizada básica, diseño de investigación correlacional simple. El presente trabajo concluye en:

Los trabajadores que se encuentran satisfechos representan el 45 %, versus el 55% de los trabajadores insatisfechos.

El personal tiene grandes insatisfacciones con su puesto actual

El personal se compromete poco con su Institución.

En su investigación (Casas, 2014) titulado programa de participación y reconocimiento para mejorar el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao Trujillo La Libertad, Perú con una población conformado por el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao Provincia de Ascope Región Libertad 2013, con una muestra que es toda la población constituido por personal de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao Provincia de Ascope Región Libertad 2013, el tipo de investigación utilizado es la

aplicada, el diseño de investigación cuasi experimental, instrumentos usados fueron fichas. Las conclusiones son las siguientes:

Las motivaciones que tienen los trabajadores, de los cuales no se sienten a gusto es el equipo de trabajo, luego la libertad para la toma de decisiones

Los jefes a veces tratan bien con amabilidad

Las promesas de reconocimiento no son cumplidas

No existen motivaciones (Casas, 2014)

Según (Cordova, 2012) Córdova .J en su tesis titulado relación entre el clima y satisfacción laboral en la escuela académica profesional de economía de la Universidad Nacional de Trujillo, la población está compuesta por el total de los docentes y alumnos de la escuela, la muestra está compuesta por el total de los alumnos y docentes de la escuela, tipo de Investigación básica, el diseño de investigación usado es no experimental de tipo correlacional, instrumentos usados fue cuestionario, se usó el registro de notas (actas) de los docentes para el I semestre 2012. Se concluye que en el trabajo de investigación se obtuvo una relación positiva entre el clima y la satisfacción laboral ($r_s(170) = .51, p < 0,01$), siendo la asociación positiva.

Para (Meza J. , 2014) en su tesis titulado relación del clima laboral y la satisfacción laboral en la escuela académico profesional de la Universidad Nacional de Trujillo Huamachuco- Perú, la población del presente trabajo de investigación es de 115 trabajadores nombrados y permanente, La muestra consta de 47 trabajadores que no tienen cargo y 4 trabajadores que son de confianza en los cargos el tipo de investigación usado es no experimental, el diseño de investigación utilizado es Descriptivo transversal, los instrumentos usados fueron Fichas, encuestas y entrevistas. Se llegó a las siguientes conclusiones:

El presente trabajo de investigación se concluye que hay debilidades en el personal de confianza, en la formación académica no cumplen con el perfil requerido para ocupar los cargos, el personal no tiene capacitaciones.

La institución no aporta financiamiento a los cursos de capacitación.
(Meza, 2014)

Cuando el clima laboral es aceptable en las Instituciones Públicas y privadas la satisfacción Laboral será positiva, no solamente en los trabajadores si no en el público usuario, cuando es una Institución Pública y mayor productividad en la Empresa cuando se trata de una organización privada.

En las Municipalidades del Perú, el clima laboral no es lo que el trabajador espera, se torna compleja asimilar que los jefes, en su mayoría contratados que ingresan a trabajar con una gestión de cuatro años, muchos de ellos sin tener el perfil adecuado para ocupar el cargo en donde se encuentran repercute en que los trabajadores no se encuentran satisfechos, por ende se tiene empleados públicos que no atienden como se merece el público usuario.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1.-Clima Laboral

1.3.1.1 Definición:

Para (Brow, 1990) mencionan que el clima laboral se refiere a características medio ambientales intrínsecas de la organización. La asimilación de los trabajadores que pertenecen a la Institución en continua interacción con otros actores internos.

Para (Chiavenato, (1999)) manifiesta que el clima organizacional o laboral es una característica del lugar en donde se trabaja

organizadamente, influyendo directamente en el comportamiento de los mismos.

Para (Anzola, 2003) El clima organizacional es la percepción relativamente permanente que los trabajadores tienen en su vivencia con respecto a la institución en la que trabajan, los cuales inciden en la conducta del trabajador.

El clima laboral podemos conceptualizarlo como una asimilación físico-emotiva que tienen los trabajadores en su ambiente laboral. El organigrama de una Municipalidad, las políticas de gobierno, el grado de conocimiento de los funcionarios de la Institución influyen en el comportamiento de un empleado.

1.3.1.2 Factores y Dimensiones del Clima Laboral:

Según (Liwitin,G , Stinger,H, 1978) mencionan que el clima laboral depende de seis dimensiones, los cuales son:

Estructuras- Asimilación de los deberes, de las reglas y de las políticas de una Institución.

Responsabilidad individual. Basado en Autonomía

3. Remuneración.- Recepción de pago por un servicio prestado en la institución cuando las labores están realizados correctamente.

4. Toma de decisiones y riesgos.- Percepción del nivel de reto y como se presentan en una situación de trabajo.

5. Apoyo.- La percepción de ayuda de los trabajadores.

6. Tolerancia al conflicto.- Cuando el trabajador tiene confianza en su ambiente laboral

Según (Taylor, A, Browsers, D, 1997) Universidad de Michigan estos autores describieron 05 dimensiones describiendo así el clima organizacional

1. Apertura los cambios de tecnología.- Basada en apertura de tecnologías por la dirección frente a los nuevos recursos que puedan facilitar el trabajo de los trabajadores.
2. Recursos humanos.- es la oficina encargada de velar por el bienestar del personal trabajador de la institución.
3. Comunicación.- basada en las redes de comunicación dotada al personal que trabaja en una determina institución.
4. Motivación.- Referido a las condiciones de los empleados que trabajan dentro de la institución.
5. Toma de decisiones.- se analiza la información existente y se usa para la toma de decisiones dentro de la organización.

Según (Chiavenato I. , 2007) en aseveración de su concepto manifiesta que el comportamiento humano depende de varios factores:

La Comunicación.- La comunicación es un medio por el cual se transmite información y significados entre dos personas a más. De la misma manera se relacionan a través de ideas pensamientos y valores

La comunicación en la gestión pública debe ser fluida, cordial, amical tanto vertical como horizontal. Una buena comunicación entre colegas de trabajo, entre un empleado público con sus jefes y subordinados mejora el accionar de todos los actores de una organización, es preferente considerar o aplicar la comunicación verbal, con humildad, utilizando frases motivadoras, halagadoras evitando vociferar frases ofensivas, despreciativas.

Características físicas del ambiente de trabajo.- Todo trabajador está interesado en mejorar su ambiente de trabajo. El lugar donde se labora, un lugar cómodo, limpio y adecuado ambiente favorece en la mejora del desempeño del trabajador, en cambio,

contrariamente es cuando el ambiente de trabajo esta con poca iluminación, pisos sucios, ventanas rotas inciden en que el trabajador no se sienta satisfecho en su trabajo.

El espacio físico que compone condiciones, materiales físicos que circundan al trabajador incide en el desempeño del mismo.

Así mismo la cultura organizacional de una institución o de una empresa, ese orbe de valores, metas, que percibe el empleado y manifestado en el clima laboral contribuye a proporcionar condiciones favorables en el centro de labor.

Enriquecimiento del puesto.-Todo trabajador desea trabajar en los puestos en donde se pueda desenvolverse adecuadamente en donde puedan demostrar sus habilidades para mejorar su capacidad, orientado al logro de objetivos, reconocimiento y retroalimentación.

El sentirse enriquecido en el trabajo es beneficioso para el trabajador quien se siente satisfecho, motivado, no abandona su puesto de trabajo con excusas, siendo más eficiente.

Remuneración.-La remuneración de cierta manera satisface al trabajador repercutiendo en su manera de actuar, trabajando con más ímpetu.

La retribución económica es mucho valor para el que la percibe, el recibir pago por los servicios prestados se relaciona en forma directa con la calidad de vida, con el estatus socioeconómico y reconocimiento que pueden lograr en la institución o en la sociedad.

Contrariamente ante la ausencia de una buena satisfacción con la compensación económica adquirida afecta el rendimiento, la producción y la productividad del trabajador y de la empresa u organización.

Todo trabajador capacitado desea tener retribuciones económicas solventes con la canasta familiar. Un trabajador bien remunerado es motivado y satisfecho.

De acuerdo a los autores describen la existencia de varias dimensiones del clima laboral, la mayoría hace mención a las características físicas del ambiente de trabajo, a los estímulos, los sueldos y las relaciones personales intrínsecos.

1.3.1.4. Factores que influyen:

Relaciones personales: El nivel de relaciones personales que se tenga en un centro de trabajo con los compañeros y colegas es determinante. En una empresa, negocio o Institución lo óptimo sería que cada uno realice sus labores en el puesto en el cual disfruta y que por dicha actividad percibe una remuneración.

Organización: La organización compone elementos estructurales de una empresa o institución como podemos citar los cargos, el cuadro analítico de personal.

Reconocimiento: En varias Instituciones no se tiene en cuenta este elemento.

En las Instituciones reconocer a un trabajador por su trabajo realizado contribuye a la formación de un buen ambiente de trabajo. Un trabajador cuando realiza su labor en forma eficiente y obtiene resultados satisfactorios disfruta y mejora cada vez

Motivación.-La motivación es un impulso o reconocimiento que se percibe por parte de un superior o jefe por alcanzar una meta u objetivo

El clima laboral se relaciona con el nivel o grado de motivación de los trabajadores. Cuando la Motivación es alta entre los

trabajadores el nivel del clima laboral mejora trayendo como consecuencia la satisfacción.

Identidad.-La identidad es el sentimiento demostrado de pertenencia a la institución importante componente en la entidad. No obstante el trabajador comparte sus objetivos con otros.

Comportamiento.-El comportamiento es una conducta Según el autor Darío Rodríguez, menciona que la conducta personal influye en el clima laboral. Una organización va a mejorar cuando las metas de los trabajadores sean similares a las de la institución misma.

Según (Rodríguez D. , 2004) plantea que el concepto de clima es multidimensional dado que abarca diversos aspectos dentro de una organización; tales como las relaciones interpersonales, el ambiente físico y las regulaciones formales; entonces, el clima como percepción general de situaciones ha facilitado la realización de evaluaciones sumarias del contexto en investigaciones, que, de otro modo, estarían centradas a un nivel individual

1.3.1.5 Características del Clima Organizacional

Según (Rodríguez M. , Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena, 2011) en su publicación refiere que el clima organizacional se caracteriza por lo siguiente:

Es permanente, quiere decir, las instituciones, sean públicas-privadas tienen estabilidad del clima laboral interno guardan cierta estabilidad de clima laboral susceptibles a algunas variaciones.

Los trabajadores se adecuan o amoldan al clima de una Institución o empresa.

En el compromiso e identificación de los empleados y /o trabajadores es influenciado por el clima laboral existente en la Institución y/o empresa.

El clima laboral en una Institución y/o empresa puede ser modificado por los trabajadores o empleados.

El clima laboral puede ser afectado por algunas variables de estructura de la Institución que indirectamente afectarían al clima laboral.

Los autores (Lewin, G., Stinger, H., 1978) Mencionan 9 características las cuales describe:

La estructura: Es la forma que los trabajadores o empleados de una organización se adecuan a los procesos de la misma estructura, teniendo en cuenta las normas, reglas, procedimientos, entre otros) Así mismo de las dificultades que se tenga para alcanzar objetivos.

El facultamiento: Es la libertad del trabajador o empleado que recibe, teniendo consigo libertad de acciones para la toma de decisiones en su labor o área de trabajo. Se puede decir que es la percepción que tiene el trabajador de ser su propio jefe.

Recompensa: Referido al estímulo que tiene el trabajador o empleado recibido por una labor realizada Las organizaciones usan estos premios dejando la sanción.

Desafío: Es el sentimiento de los trabajadores de una organización o institución al conseguir sobreponerse a nuevos retos, nuevas tendencias tecnológicas o cosas nuevas. Se acepta el riesgo para lograr metas.

Las relaciones: La existencia de un ambiente favorable hace que los trabajadores o empleados perciben gratos sentimientos de relaciones amicales con los colegas, con sus jefes y subordinados.

La cooperación: Los trabajadores y/o empleados perciben el sentimiento de ayuda de sus jefes, de los colegas, subordinados. Poner énfasis en apoyarse mutuamente en forma horizontal y vertical.

Los estándares: Los rendimientos de los trabajadores y/o empleados son medidos y clasificados como estándares.

Los conflictos: Los trabajadores y/o empleados sean superiores o subordinados en una institución deben aceptar las opiniones sean favorables o discrepantes sin temor a solucionar inconvenientes que puedan surgir.

La identidad: Es el grado de sentimiento, cariño que tienen un trabajador y/o empleado a su institución. En términos generales diremos que es las ganas de compartir objetivos en la institución.

Las características que tiene un clima organización de una determinada institución esta son físicas, sociales, económicas, de comportamiento personal.

1.3.1.6 Importancia del Clima Laboral

Según (Figueroa, 2012) menciona que el clima laboral es importante por ser multidimensional, compuesto por diferentes factores entre ellos: la conformación estructural de la institución, la responsabilidad de los trabajadores, estímulos, beneficios y otros. Las relaciones que existen de los empleados con los empleadores, entre colegas. El clima laboral de cada institución es diferente, influye en el accionar de los trabajadores. Así mismo los jefes deben considerar de importancia a los agentes productivos de su institución, recibiendo sus opiniones, evitándoles a reuniones de camaradería comprometidos a trabajar en equipo. Todo esto influye en que trabajadores y/o empleados se sienta más felices y más comprometidos con su organización, es muy importante que las instituciones evalúen periódicamente el comportamiento de los trabajadores.

La importancia del clima laboral en las Instituciones públicas, particularmente en las Municipalidades del Perú es de vital

importancia; considerando que los empleados, trabajadores quienes laboran en la institución están en estrecha relación con el público usuario.

Empleados públicos Municipales cualquiera sea el régimen laboral que tenga representa a un ente comunitario que está en estrecha relación con la población. Empleados que perciben un buen clima laboral en su institución mostraran buena atención al público usuario, con celeridad, buen trato, amabilidad que son algunas características que deben tener todos los trabajadores. Contrariamente sucederá cuando un trabajador percibe que su clima laboral en su institución es mala su comportamiento con el público usuario será descortés, con amargura, lento.

1.3.1.7. Principios del Clima Laboral

Según (Ciro, 2011) Conceptualiza que la cultura de una institución, sea pública o privada, debe basarse en principios claros y concisos en base a los cuales se fomenta relaciones sociales con los trabajadores, público usuario.

Los principios fundamentales que debe poseer toda institución, debe ser para mejorar el crecimiento de los actores y la misma institución frente a los grandes desafíos que se afronta en esta época globalizada.

Respeto por la dignidad de la persona.-Si logramos tratar con respeto, los resultados del trabajo se tornan efectivo. Trabajar en un ambiente en donde te valoran resulta imprescindible el cual es esencial para lograr el éxito en una Institución. En las Instituciones públicas- privadas todo jefe, todo empresario debe tener en consideración el lema: " Yo, trataré a los demás con el respeto que me gustaría que me trataran".

Compromiso de integridad en todo lo que hacemos.-En el presente siglo XXI en donde nos encontramos en el mundo globalizado la honestidad de la persona, su integridad debe caracterizarse en una institución, para tener logros en los objetivos y metas, interactuando con respeto e identidad.

Confianza.-Dentro del clima laboral urge tener una confianza recíproca entre los actores internos generando un ambiente óptimo y teniendo confianza y fe en la realización de las tareas asignadas nuestro personal, dando confianza sin necesidad de revisar y volver a revisar su trabajo. Permitiendo que los trabajadores se desenvuelvan como saben, teniendo libertad de acción, conllevando un espíritu de responsabilidad. Es fundamental saber delegar funciones.

Credibilidad.-Como institución, como organización o como empresa tenemos que ganarnos la confianza de todo el público usuario, beneficiarios, clientes, con la honradez ser rectos para mantener un ambiente laboral adecuado mostrando que "practico lo que predico".

Mejoramiento continuo en todo lo que hacemos.-El personal entrenado, con instrucción nos permite mejorar en la productividad, renovar el personal considerando la preparación, la superación de los trabajadores se debe aceptar responsablemente por los trabajadores y la misma institución o empresa.

Juntar en armonía estos principios dentro de una institución a veces se torna complicado, ahí vienen el trabajo de la oficina de recursos humanos, de planificación, primeramente para aceptar el desafío de cambiar el contexto de la institución en la sociedad.

1.3.2. Satisfacción Laboral

1.3.2.1. Concepto

Según (Locke, 1976) conceptualiza la satisfacción laboral como la percepción de una emoción positiva subjetiva dentro de la

experiencia de trabajo. Se trata de una actitud general y no específica, resultados de las actitudes de un empleado hacia su centro de labor relacionados con muchos factores.

Según (Flores J. , 1992) Menciona que la satisfacción laboral es el modo como una persona, empleado o trabajador se siente en su centro de labor. Involucrando varios factores como la remuneración, condiciones físicas de los trabajos diversos, como salario, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañerismo, entre otros. Considerando como una actitud la satisfacción laboral corresponde al trabajo que realiza un trabajador

Según (Peiro, Prieto, F, 1996) estos autores definen a la satisfacción laboral como un conjunto de actitudes que una persona, o trabajador desarrolla en su centro de labor, dichas pueden referirse al trabajo en general o en determinadas encargos para desarrollar una actividad. La satisfacción laboral básicamente es un concepto global en el que se refiere las actitudes de los trabajadores hacia varias acciones en el trabajo; consecuentemente satisfacción laboral es actitud.

1.3.2.2. Factores determinantes para la Satisfacción Laboral

Según (Robbins, 1993) determina que los principales factores de la satisfacción laboral de una institución u organizaciones son: considera que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son:

Reto del trabajo.

Sistema de recompensas justas.

Satisfacción con el salario.

Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos.

Condiciones favorables de trabajo.

Colegas que brinden apoyo.

Compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo

1.3.2.3. Dimensiones

Según (Hackman, J. Oldhan, G., 1974) Al aplicar la herramienta del cuestionario de encuesta identifiqué cinco dimensiones las cuales detallamos a continuación:

1. Variedad de habilidades: Es el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del trabajador.
2. Identidad de la tarea: Es el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.
3. Significación de la tarea: el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.
4. Autonomía: Es el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al trabajador en la programación de sus labores y la uso de las herramientas necesarias para ello.
5. Retroalimentación del puesto: el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación. Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo.

1.3.2.4. Características

Según (Robins, 2004) Hace mención que varias actitudes juntas se complementan como una característica de puesto así también por las percepciones adquirida por el trabajador de lo que “deberían ser”.

De la misma manera se hace mención que por lo general las 03 clases de características que tiene el trabajador que percibe el trabajador en su entorno de labor son:

Necesidades

Valores

Los rasgos del trabajador.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del “debería ser” son:

Las comparaciones sociales con otros empleados

Las características de empleos anteriores

Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

Retribución

Condiciones de trabajo

Supervisión

Compañeros

Contenido del puesto

Seguridad en el empleo

Oportunidades de progreso.

Según (Hackman, J. Oldhan, G., 1974) Plantean la teoría que un determinado lugar de trabajo puede sufrir variaciones positivas para mejorar la productividad obteniendo mejores resultados, y mejorando las condiciones laborales, este concepto se basa en:

Formar áreas de trabajo mediante la fusión de tarea simples con las complejas.

Las acciones de los empleados quienes están en contacto directo con la población o público usuario.

Evaluaciones constantes a los trabajadores para determinar el grado de conocimiento que tienen y capacitarles.

Hacer que los empleados asimilen responsabilidad en sus trabajos dotándoles de autoridad en sus tareas.

1.3.2.5 Importancia

Según (Hackman, J. Oldhan, G., 1974) Las instituciones, organizaciones y empresas mencionan la importancia de la satisfacción laboral, la satisfacción al cliente. Para satisfacer al cliente realizan campañas de publicidad dando como mensaje la satisfacción de sus necesidades del consumidor. Estos actos de convencimiento deben de iniciarse en casa

Para que una organización tenga éxito se debe tener un alto grado de conformidad de sus trabajadores. Analizando más de 25 años los trabajadores mencionan como un lugar excelente para laborar es aquel en donde los jefes te dan la confianza, sentirse orgulloso de su institución en el cual todos los trabajadores dan todo por su institución trabajando en equipo para conseguir sus objetivos planteados.

1.3.2.6. Elementos

Según (Brunet, 1987) Los elementos de la satisfacción laboral podemos mencionar:

La identificación del trabajador con su institución y sus objetivos.

La integración de los integrantes de un grupo de trabajo y de la institución en su conjunto.

La aceptación a los líderes y adecuación a sus características.

Conllevar los conflictos y el grado de consenso entre los actores de la institución.

1.4.- Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el clima laboral y la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018?

1.4.2 Problemas específicos

PE1 ¿Cómo se relaciona la motivación la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018?

PE2 ¿Cómo se relaciona la comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018?

PE3 ¿Cómo se relaciona la toma de la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018?

PE4 ¿Cómo se relaciona el clima laboral y la identidad de tareas en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018?

PE5 ¿Cómo se relaciona el clima laboral y la variedad de habilidades en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018?

PE6 ¿Cómo se relaciona el clima laboral y la retroalimentación del puesto en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1.-Practica

Mejorar el nivel del clima laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha para mejorar la satisfacción de los mismos y del público usuario.

1.5.2.- Teórica

El resultado obtenido de la investigación en el presente trabajo será de mucha utilidad para la Municipalidad Distrital de Yanacancha, así también será como un modelo propuesto para las futuras investigaciones relacionados al tema en otras Municipalidades de la Región Pasco y el Perú.

1.5.3.-Metodologica

Para analizar el clima laboral se ha utilizado el método de recolección de información de cuestionario, los cuales sirvieron para identificar tabular diagramar y analizar los resultados obtenidos en la presente investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe correlación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

1.6.2. Hipótesis específicas:

Existe correlación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Existe correlación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Existe correlación significativa entre la toma de la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Existe correlación significativa entre el clima laboral y la identidad de tareas en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Existe correlación significativa entre el clima laboral y la variedad de Habilidades en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Existe correlación significativa entre el clima laboral y la retroalimentación del puesto en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Determinar la relación del clima laboral con la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

1.7.2. Objetivos Específicos:

Determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Determinar cómo se relaciona la comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Determinar cómo se relaciona la toma de decisiones y la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la identidad de tareas en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la variedad de habilidades en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

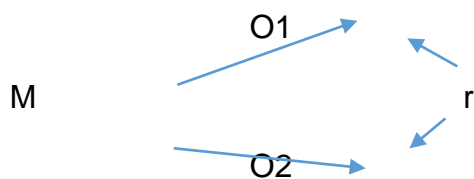
Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la retroalimentación del puesto en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

II METODO.

2.1 Diseño de Investigación

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el diseño de investigación no experimental, básica correlacional. Es no experimental por que no se ha manipulado las variables, es decir a las variables se les estudio tal como son, posteriormente se les analizaron su correlación.

Así mismo podemos mencionar que es correlacional por que se conoció la relación que existe entre las variables clima laboral y satisfacción laboral y su relación de una variable con sus dimensiones de la otra variable.



Donde:

M = Muestra

O1= Variable 1 – Clima Laboral

O2= Variable 2 - Satisfacción Laboral

2.2. Operacionalización de variables

Título: Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Palma, 2004)	El análisis del clima laboral puede realizarse al elaborar un diagnóstico de las percepciones de los individuos y los factores que las generan. Las dimensiones que han de considerarse como objeto de estudio para analizar el clima laboral en una organización son: Motivación, Comunicación, Toma de decisiones. (Taylor, A, Browers, D, 1997) El instrumento a utilizar para medir el Clima Laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha será el modelo de	Motivación	reconocimiento de su Jefe	Escala ordinal Siempre, A veces, Nunca
				Mayor autonomía	
				Oportunidad de ascender	
				Recibe estímulos	
			Comunicación	Recibir Asesoría continua	
				Uso de medios informáticos	
				Invitado a reuniones de coordinación	
				Conocimiento de los	

		cuestionario en base a la escala de Likert (Likert, 1968)	Toma de decisiones	documentos de Gestión	
				Conocimiento del Plan de comunicación interno	
				Piden Información	
				Experiencia de los jefes	
				Autosuficiencia	
				Conocimiento administrativo	
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	(Flores J. , 1992) se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la	El análisis del clima laboral puede realizarse al elaborar un diagnóstico de las	Identidad de Tareas	Permanencia en el puesto hasta culminar una tarea	

SATISFACCION LABORAL	<p>persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.</p>	<p>percepciones de los individuos y los factores que las generan. Las dimensiones que han de considerarse como objeto de estudio para analizar el clima laboral en una organización son: Motivación, Comunicación, Toma de decisiones.</p> <p>(Taylor, A, Browers, D, 1997)</p> <p>El instrumento a utilizar para medir el Clima Laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha será el modelo de cuestionario en base a la escala de Likert</p>		Enriquecimiento del trabajo	Escala ordinal Siempre, A veces, Nunca
				Compartir objetivo personal	
			Variedad de habilidades	Libertad de acciones	
				Cualidades estables	
				Cualidades maleables	
				Ampliación del responsabilidad	
			Retroalimentación en el puesto	Conocimiento de los resultados de tareas	
				Evaluación de comportamiento	

				Metas de desempeño	
				Percibe liderazgo de tus jefes	

2.3. Población, Muestra y Muestreo

La población es el conjunto de elementos que se encuentran en el lugar de estudio en este caso los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018, así mismo indica que la muestra es un sub grupo de la población. La población está conformada por los trabajadores nombrados de las diferentes oficinas o áreas; algunos laboran en oficina y otros en campo como obreros.

2.3.1. Población

La población objetiva del estudio son los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018. Que son 54

2.3.2. Muestra

La muestra son 30 trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

2.3.3. Muestreo

Los 30 trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 los que fueron seleccionados para la muestra se realizó por medio del muestreo por conveniencia.

Los trabajadores de la muestra son los que trabajan en oficina, excluyendo a los trabajadores nombrados que trabajan en la recolección de residuos sólidos como obreros.

2.4. Técnicas de recolección de datos, instrumentos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica de recolección de datos

En la presente investigación, se ha utilizado la técnica de encuesta presencial y directa a toda la muestra de estudio.

2.4.2. Instrumentos empleados en la recolección de datos

Para obtener la información se ha utilizado como instrumento el cuestionario, para este caso son dos (02) para la Variable 1 clima laboral y para la variable 2 Satisfacción Laboral y las escalas de actitudes, estos medios de recolección están compuestos por 13 preguntas para la variable 1 clima laboral y 11 preguntas para la variable 2 satisfacción laboral.

Los dos cuestionarios han permitido estandarizar la información para las variables.

Según la escala de (Likert, 1968) que presenta tres opciones

Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

La escala utilizada es de Likert tiene un nivel ordinal y se caracterizado por ubicar una serie de frases seleccionadas en una escala con grados de siempre/nunca.

2.5. Validación y Confiabilidad de Instrumentos

2.5.1. Validación

Para que los instrumentos de investigación sean más evidentes y se acercan más a representar las variables en estudio se ha consultado según su juicio de tres expertos:

Dra. Nilda Escalante Paulino

Mg. Giovanna Vidal Huamán

Mg. Cecilio Ernesto Miranda Alarcón

2.5.2. Confiabilidad de Instrumentos

Para el análisis de confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Software estadístico SPSS aplicándose el método de consistencia interna. Se

recogió la información para cada factor y en general, obteniéndose los resultados siguientes:

Variable 1. Clima Laboral: Las preguntas del cuestionario fue sometido a un proceso de confiabilidad aplicando un grupo piloto de 12 trabajadores de la Empresa Municipal EMAPA PASCO constatándose que el nivel es aceptable

Fiabilidad

Escala de variables

Resumen

		N	%
Casos	Valido	12	100
	Excluido	0	0
	Total	12	100

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N° de elementos
.85	13

Variable 1. Satisfacción Laboral: Las preguntas del cuestionario fue sometido a un proceso de confiabilidad aplicando un grupo piloto de 12

trabajadores nombrados de la Empresa Municipal EMAPA PASCO constatándose que el nivel es aceptable

Fiabilidad

Escala de variables

Resumen de casos

		N	%
Casos	Valido	12	100
	Excluido	0	0
	Total	12	100

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cron Bach	Nº de elementos
.78	11

2.6 Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos utilizado es cuantitativo.

El procesamiento de datos se efectuó de una forma manualmente, pero con la ayuda del programa de Excel XLSTAT, y también utilizando las técnicas de:

Gráficos de barras

Histogramas de frecuencias

Cuadro de distribución de frecuencias

Una vez culminado el procesamiento de datos se realizó las apreciaciones, conclusiones y resultados respectivos

2.7 Aspectos éticos

En la realización del presente trabajo de investigación he recibido el apoyo de varios autores a quienes reconozco por su aporte.

III RESULTADOS

A.- De los resultados obtenidos en trabajo de investigación referente a la variable 1 Clima laboral. Para recopilar la información se utilizó el cuestionario con 13 preguntas realizados a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

DIMENSIONES	# DE INDICADORES	# DE ÍTEMS	PESO EN %
D1: Motivación	4 indicadores	6 ítems	30.77%
D2: Comunicación	5 indicadores	6 ítems	38.46%
D3: Toma de decisiones	4 indicadores	6 ítems	30.77%
Total Items	13 indicadores		100%
<i>Opciones De Respuesta</i>	Siempre (3 puntos)	A veces (2 punto)	Nunca (1 puntos)

CATEGORÍAS		RANGOS	
Para la variable	Para las dimensiones	Para la variable	Para las dimensiones
SIEMPRE	Siempre	Siempre [24-40>	Siempre [0.5-1.5>
A VECES	A veces	A veces [40-56>	A veces [1.5-2.5>
NUNCA	Nunca	Nunca [56-72]	Nunca [2.5-3.5>

Tabla 1 Clima laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018

Clima Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	6	20,0	20,0	20,0
	Regular	19	63,3	63,3	83,3
	Buena	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

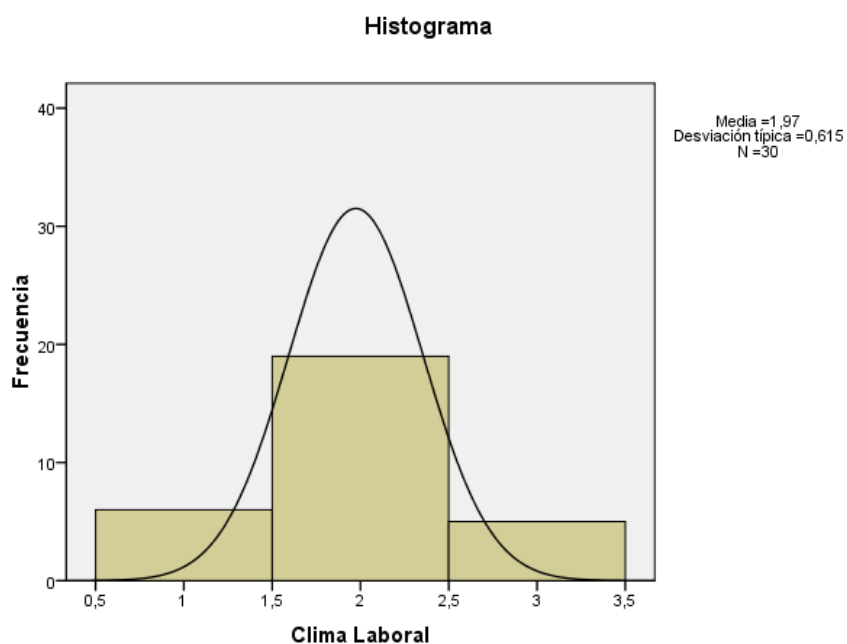


Figura N° 1. Clima Laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Interpretación

En la tabla se observa que 06 trabajadores que equivale a 20.0 % de la muestra de estudio perciben un mal clima laboral; 19 trabajadores que equivale el 63.3 % de la muestra de estudio perciben un clima laboral regular y 05 trabajadores que equivale al 16.7% de la muestra de perciben un buen clima laboral.

Se obtiene la media aritmética de 1.8 puntos que demuestra que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 perciben un clima laboral regular.

Tabla 2 Reconocimiento de su jefe en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018

Recibe reconocimiento de su Jefe					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	11	36,7	36,7	36,7
	A veces	14	46,7	46,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

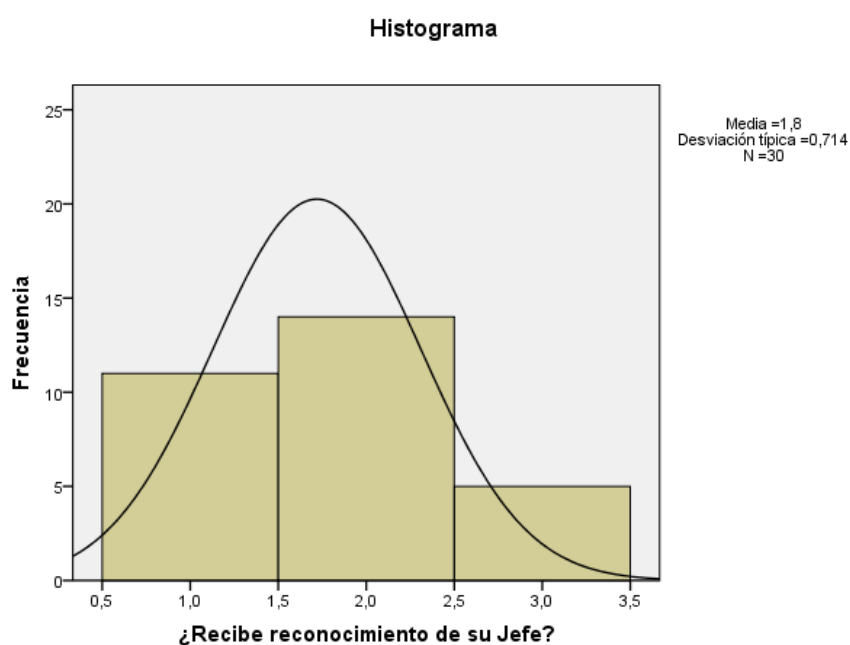


Figura N° 02 Reconocimiento de su jefe en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Interpretación

En la tabla se observa que 11 trabajadores que equivale a 36.7 % de la muestra de estudio nunca recibieron el reconocimiento de sus jefe; 14 trabajadores que equivale el 46.7 % de la muestra de estudio a veces recibieron reconocimiento de su jefe y 05 trabajadores que equivale al 16.7% de la muestra de estudio siempre recibieron reconocimiento de sus jefes.

Se obtiene la media aritmética de 1.8 puntos que demuestra que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces reciben reconocimiento de su jefe.

Tabla 3 Mayor autonomía en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018

Tienes mayor autonomía					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	22	73,3	73,3	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

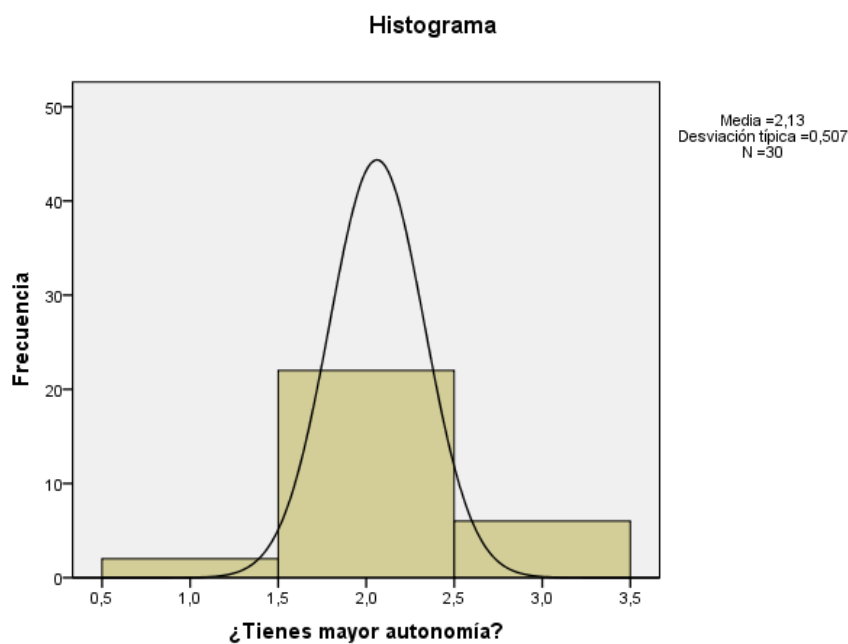


Figura N° 03 Mayor autonomía en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018

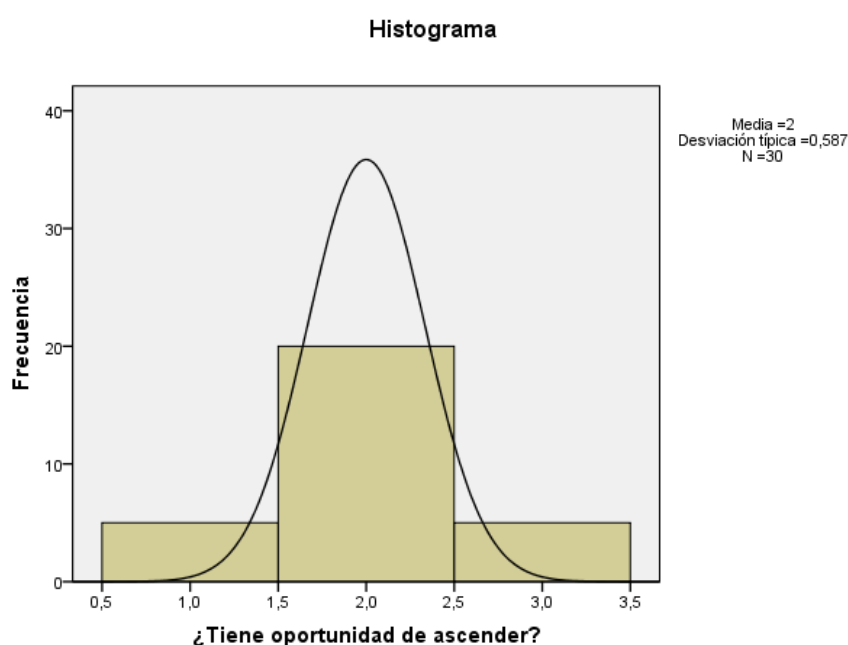
Interpretación

En la tabla se observa que 02 trabajadores que equivale a 6.7 % de la muestra de estudio nunca tienen mayor autonomía; 22 trabajadores que equivale el 73.3 % de la muestra de estudio a veces tienen mayor autonomía y 6 trabajadores que equivale al 20% de la muestra de estudio siempre tienen mayor autonomía.

Se obtiene la media aritmética de 2.13 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces tienen mayor autonomía.

*Tabla 4 Oportunidad de ascender en trabajadores nombrados de la
Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018*

Tienen oportunidad de ascender					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A veces	20	66,7	66,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



*Figura N° 04 Mayor oportunidad de ascender en trabajadores nombrados de la
Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018*

Interpretación

En la tabla se observa que 05 trabajadores que equivale a 16.7 % de la muestra de estudio nunca tienen oportunidad de ascender; 20 trabajadores que equivale el 66.7 % de la muestra de estudio a veces tienen oportunidad de ascender y 5 trabajadores que equivale al 16.7% de la muestra de estudio siempre tienen oportunidad de ascender.

Se obtiene la media aritmética de 2.00 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces tienen oportunidad de ascender

Tabla 5 Reciben estímulos los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018

Recibes estímulos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	26	86,7	86,7	86,7
	A veces	3	10,0	10,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

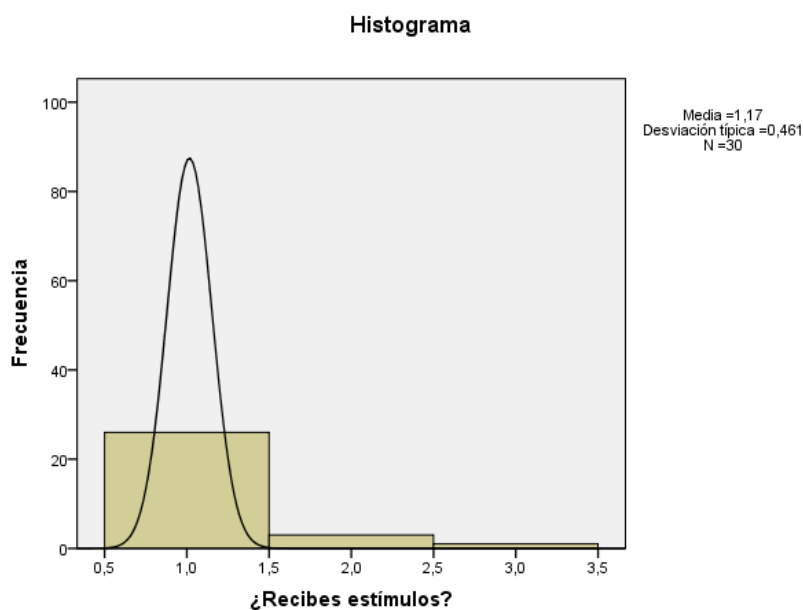


Figura N° 05 Reciben estímulos los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018

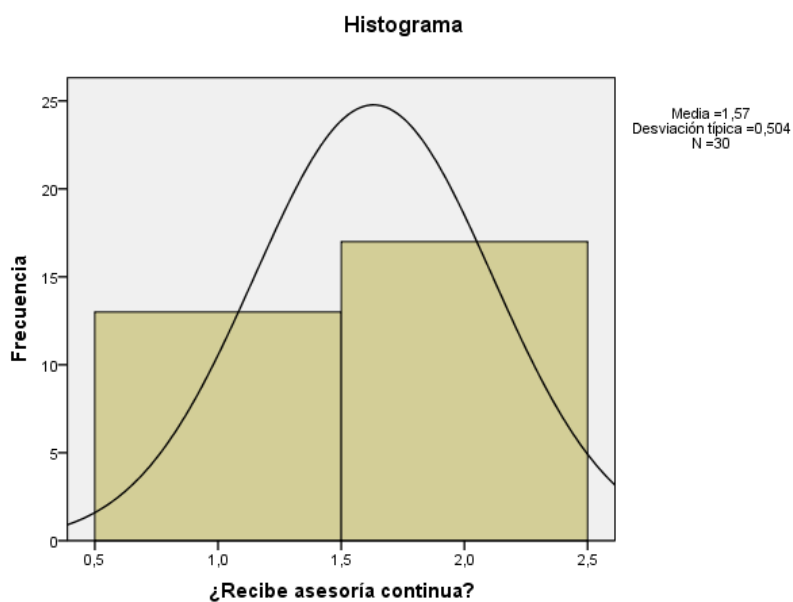
Interpretación

En la tabla se observa que 26 trabajadores que equivale a 86.7 % de la muestra de estudio nunca reciben estímulos; 03 trabajadores que equivale el 10.0 % de la muestra de estudio a veces reciben estímulos y 1 trabajador que equivale al 3.3 % de la muestra de estudio siempre recibe estímulos.

Se obtiene la media aritmética de 1.17 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 nunca reciben estímulos.

Tabla 6 Reciben asesoría continua los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018

Reciben asesoría continua					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	13	43,3	43,3	43,3
	A veces	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



*Figura N° 06 Reciben asesoría continua los trabajadores nombrados de la
Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018*

Interpretación

En la tabla se observa que 13 trabajadores que equivale a 43.3 % de la muestra de estudio nunca reciben asesoría continua; 17 trabajadores que equivale el 56.7 % de la muestra de estudio a veces reciben asesoría continua y ningún trabajador siempre recibe asesoría continua.

Se obtiene la media aritmética de 1.57 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces reciben asesoría continua.

Tabla 7 Conocen los documentos de gestión los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018

Conocen los documentos de gestión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	6	20,0	20,0	26,7
	Siempre	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

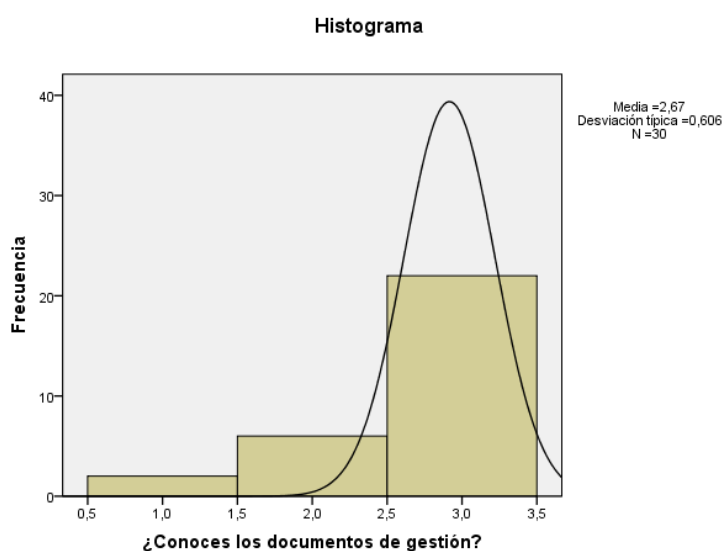


Figura N° 07 Conocen los documentos de gestión los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Interpretación

En la tabla se observa que 02 trabajadores que equivale a 6.7 % de la muestra de estudio nunca conocen los documentos de gestión; 06 trabajadores que equivale el 20.0 % de la muestra de estudio a veces conocen los documentos de gestión y 22 trabajadores que equivale al 73.3 trabajador siempre conoce los documentos de gestión.

Se obtiene la media aritmética de 2.67 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 siempre conocen los documentos de gestión.

Tabla 8 son invitados a reuniones los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018

Son invitado en las reuniones de coordinación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	22	73,3	73,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

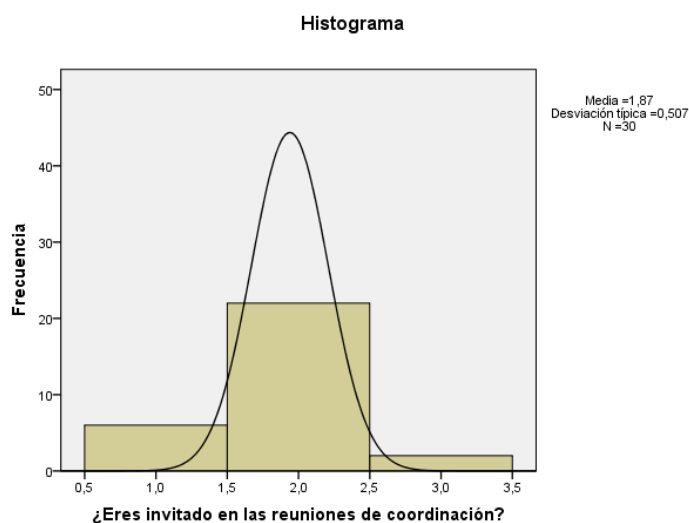


Figura N° 08 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 son invitados a reuniones de coordinación

Interpretación

En la tabla se observa que 06 trabajadores que equivale a 20.0 % de la muestra de estudio nunca es invitado a las reuniones de coordinación; 22 trabajadores que equivale el 73.3 % de la muestra de estudio a veces son invitado a las reuniones de coordinación y 2 trabajadores que equivale al 6.7 trabajador siempre son invitados a las reuniones de coordinación.

Se obtiene la media aritmética de 1.87 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces son invitados a las reuniones de coordinación.

Tabla 9 Tienen acceso a medios informáticos los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018

Tienen acceso a medios informáticos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	12	40,0	40,0	43,3
	Siempre	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

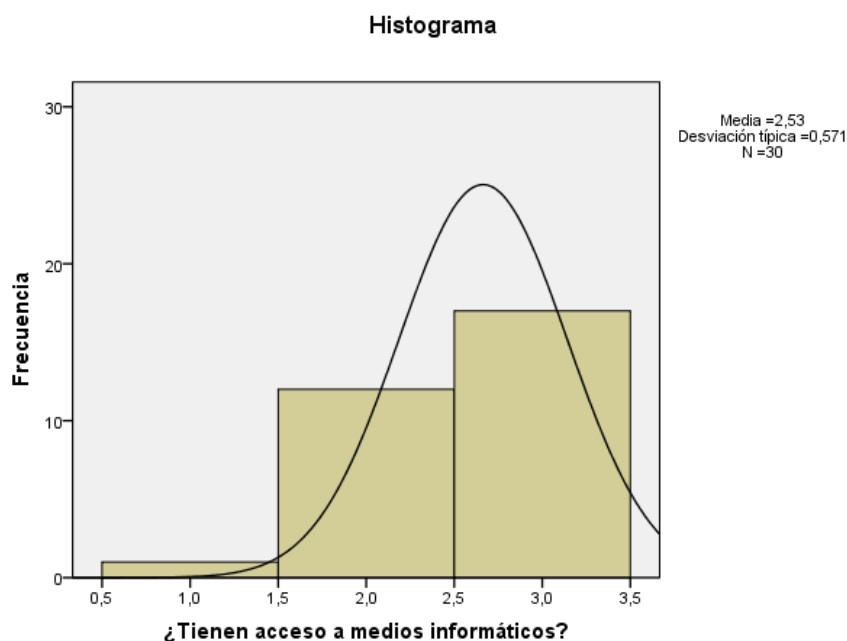


Figura N° 09 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 tienen acceso a medios informáticos

Interpretación

En la tabla se observa que 01 trabajador que equivale a 3.3 % de la muestra de estudio nunca tiene acceso a medios informáticos; 12 trabajadores que equivale el 40.0 % de la muestra de estudio a veces tienen acceso a medios informáticos; y 17 trabajadores que equivale al 56.7 trabajador siempre tienen acceso a medios informáticos.

Se obtiene la media aritmética de 2.53 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 siempre tienen acceso a medios informáticos.

Tabla 10 Conocen el plan de comunicación interno los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Conocen el plan de comunicación interno					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	19	63,3	63,3	63,3
	A veces	9	30,0	30,0	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

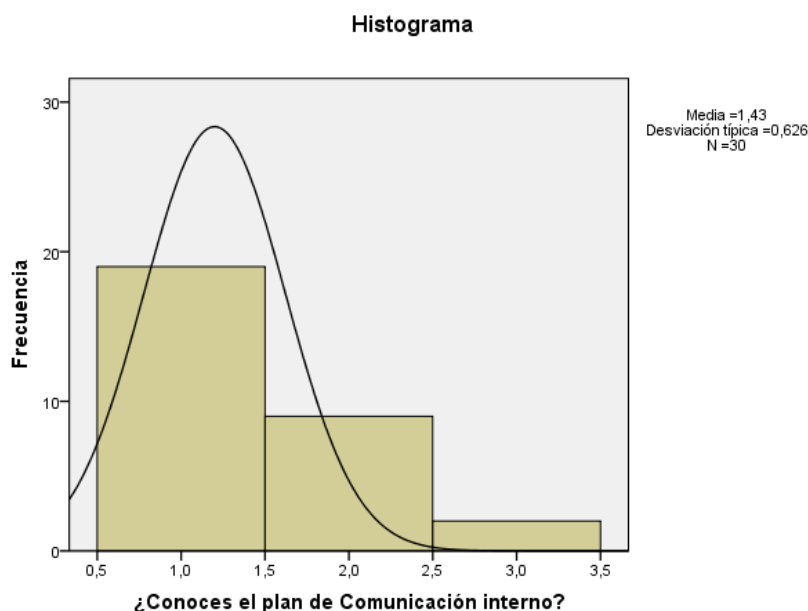


Figura N° 10 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 Conocen el plan de comunicación interno

Interpretación

En la tabla se observa que 19 trabajadores que equivale a 63.3 % de la muestra de estudio nunca conocen el plan de comunicación interno; 09 trabajadores que equivale el 30.0 % de la muestra de estudio a veces conocen el plan de comunicación interno; y 02 trabajadores que equivale al 6.7 trabajador siempre conocen el plan de comunicación interno.

Se obtiene la media aritmética de 1.43 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 siempre conocen el plan de comunicación interno

Tabla 11 Le piden información a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Le piden información					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
Válidos	A veces	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

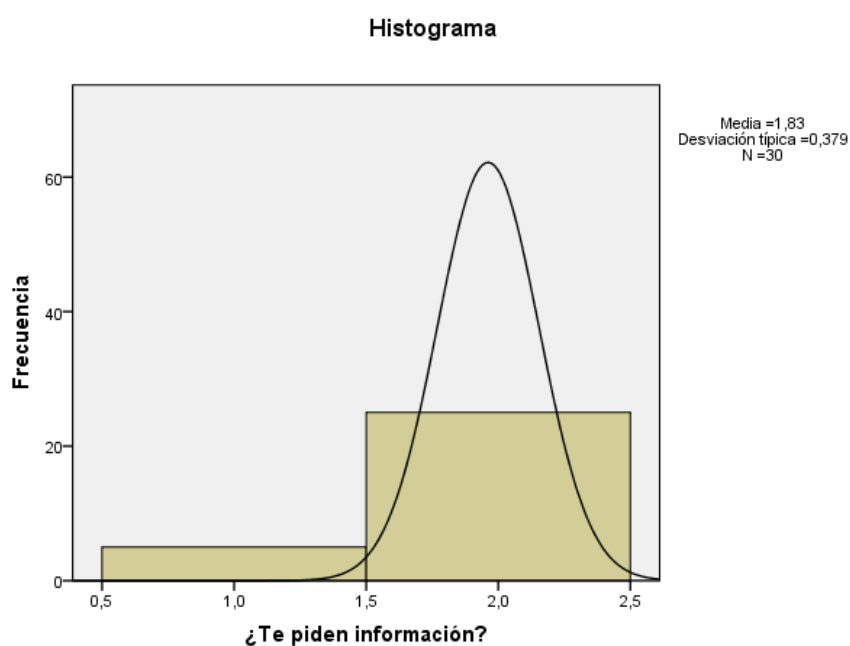


Figura N° 11 *Le piden información a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018*

Interpretación

En la tabla se observa que a 05 trabajadores que equivale a 16.7 % de la muestra de estudio nunca le piden información; 25 a trabajadores que equivale el 83.3 % de la muestra de estudio a veces le piden información y a ningún trabajador siempre le piden información.

Se obtiene la media aritmética de 1.83 puntos que demuestra que a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces le piden información.

Tabla 12 Tienen experiencia sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Experiencia de sus jefes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	24	80,0	80,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura N° 12 Tienen experiencia sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Interpretación

En la tabla se observa que 03 trabajadores que equivale a 10.0 % de la muestra de estudio manifiestan que nunca tienen experiencia sus jefes; 24 trabajadores que equivale el 80.0 % de la muestra de estudio manifiestan que a veces tienen experiencia sus jefes; y 03 trabajadores que equivale al 10.0% manifiestan que siempre tienen experiencia sus jefes.

Se obtiene la media aritmética de 2.0 puntos que demuestra que los jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces tienen experiencia

Tabla 13 Son autosuficientes sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Tus jefes son autosuficientes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	22	73,3	73,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

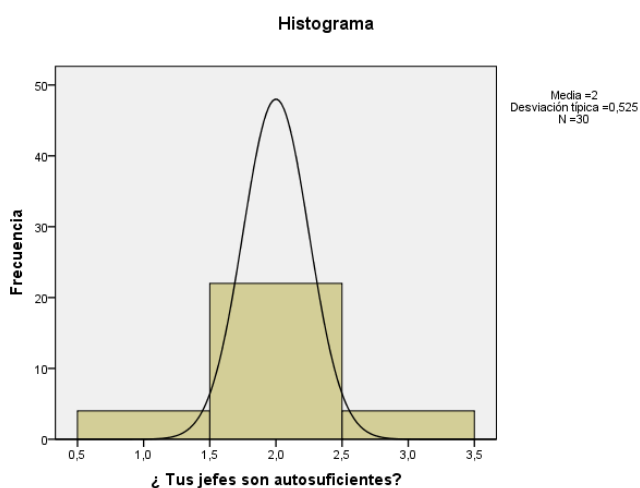


Figura N° 13 Son autosuficientes sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Interpretación

En la tabla se observa que 04 trabajadores que equivale a 13.3 % de la muestra de estudio manifiestan que nunca son autosuficientes sus jefes; 22 trabajadores que equivale el 73.3 % de la muestra de estudio manifiestan que a veces son autosuficientes sus jefes; y 04 trabajadores que equivale al 13.3% manifiestan que siempre son autosuficientes sus jefes.

Se obtiene la media aritmética de 2.0 puntos que demuestra que los jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces son autosuficientes.

Tabla 14 Tienen conocimiento administrativo sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Tus jefes tienen conocimiento Administrativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	24	80,0	80,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

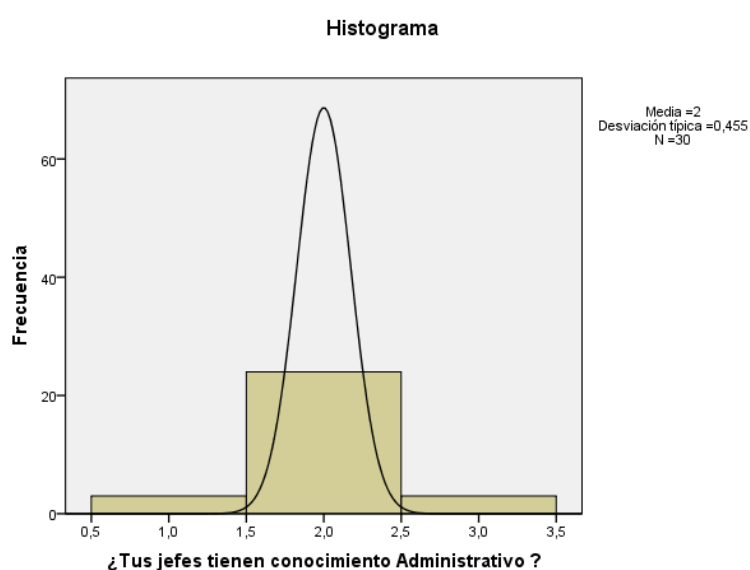


Figura N° 14 Tienen conocimiento administrativo sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Interpretación

En la tabla se observa que 03 trabajadores que equivale a 10.0 % de la muestra de estudio manifiestan que nunca tienen conocimiento administrativo sus jefes; 24 trabajadores que equivale el 80.0 % de la muestra de estudio manifiestan que

a veces tienen conocimiento administrativo sus jefes; y 03 trabajadores que equivale al 10.0% manifiestan que siempre tienen conocimiento administrativo sus jefes.

Se obtiene la media aritmética de 2.0 puntos que demuestra que los jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces tienen conocimiento administrativo.

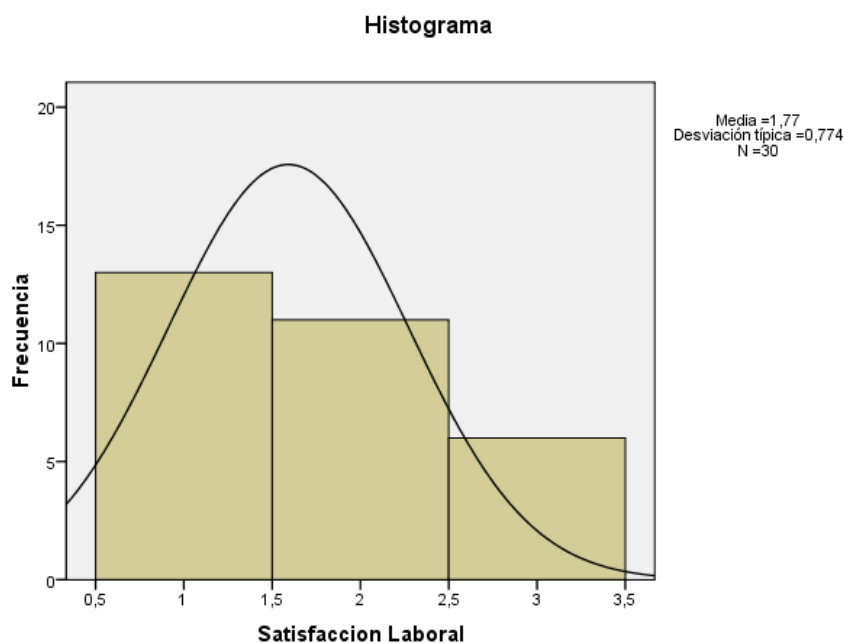
B.- De los resultados obtenidos en trabajo de investigación referente a la variable 2 Satisfacción Laboral. Para recopilar la información se utilizó el cuestionario con 11 preguntas realizados a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

DIMENSIONES	# DE INDICADORES	# DE ÍTEMS	PESO EN %
D1: Identidad de tareas	3 indicadores	6 ítems	27.27%
D2: variedad de habilidades	4 indicadores	6 ítems	36.36%
D3: Retroalimentación	4 indicadores	6 ítems	36.36%
Total Ítems	11 indicadores		100%
<i>Opciones De Respuesta</i>	Siempre (3 puntos)	A veces (2 punto)	Nunca (1 puntos)

CATEGORÍAS		RANGOS	
Para la variable	Para las dimensiones	Para la variable	Para las dimensiones
SIEMPRE	Siempre	Siempre [24-40>	Siempre [0.5-1.5>
A VECES	A veces	A veces [40-56>	A veces [1.5-2.5>
NUNCA	Nunca	Nunca [56-72]	Nunca [2.5-3.5>

*Tabla 15 Satisfacción Laboral en de los trabajadores nombrados de la
Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018*

Satisfacción Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	13	43,3	43,3	43,3
	Regular	11	36,7	36,7	80,0
	Buena	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



*Figura N° 15 Satisfacción Laboral trabajadores nombrados de la Municipalidad
Distrital de Yanacancha Pasco 2018*

Interpretación

En la tabla se observa que 13 trabajadores que equivale a 43.3 % de la muestra de estudio perciben una mala satisfacción; 11 trabajadores que equivale el 36.7 % de la muestra de estudio perciben una regular satisfacción; y 06 trabajadores que equivale al 20.0% perciben una buena satisfacción.

Se obtiene la media aritmética de 1.6 puntos que demuestra que los jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a tienen perciben una regular satisfacción

Tabla 16 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 permanecen en el puesto hasta culminar una tarea

Permanece en el puesto hasta culminar una tarea					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	19	63,3	63,3	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

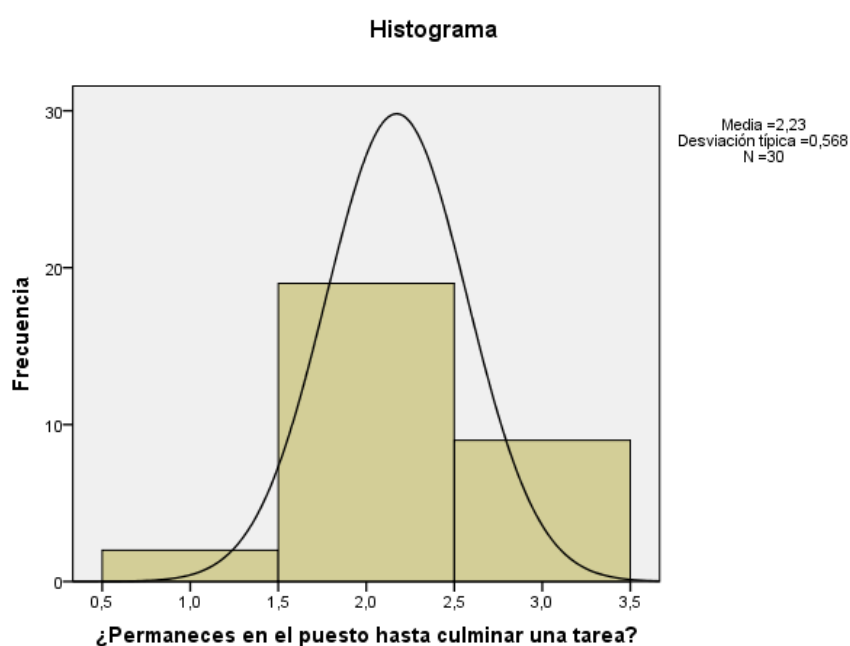


Figura N° 16 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 permanecen en el puesto hasta culminar una tarea

Interpretación

En la tabla se observa que 02 trabajadores que equivale a 6.7 % de la muestra de estudio manifiestan que nunca permanecen en el puesto hasta culminar una tarea; 19 trabajadores que equivale el 63.3 % de la muestra de estudio manifiestan que a veces permanecen en el puesto hasta culminar una tarea; y 09 trabajadores que equivale al 30.0% manifiestan que siempre permanecen en el puesto hasta culminar una tarea.

Se obtiene la media aritmética de 2.23 puntos que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces permanecen en el puesto hasta culminar una tarea.

Tabla 17 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 permanecen en el puesto hasta culminar una tarea

Se sienten enriquecido del trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	17	56,7	56,7	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

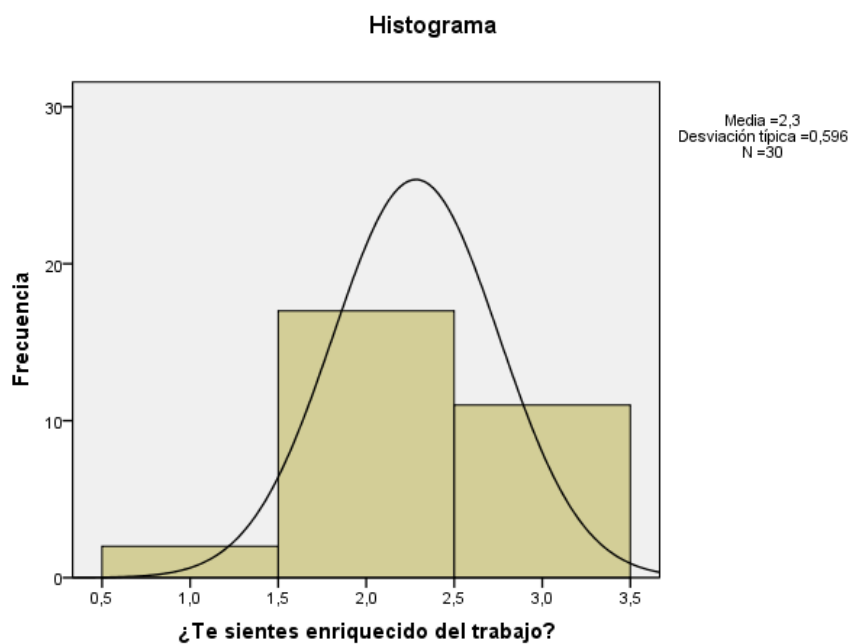


Figura N° 17 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 se sienten enriquecido con el trabajo

Interpretación

En la tabla se observa que 02 trabajadores que equivale a 6.7 % de la muestra de estudio nunca se sienten enriquecido con el trabajo; 17 trabajadores que equivale el 56.7 % de la muestra de estudio a veces se sienten enriquecido con el trabajo; y 11 trabajadores que equivale al 36.7% siempre se sienten enriquecido con el trabajo.

Se obtiene la media aritmética de 2.30 puntos corroborando que a veces los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 se sienten enriquecido con el puesto.

Tabla 18 Los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 comparten sus objetivos personales

Compartes tus objetivos personales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	14	46,7	46,7	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

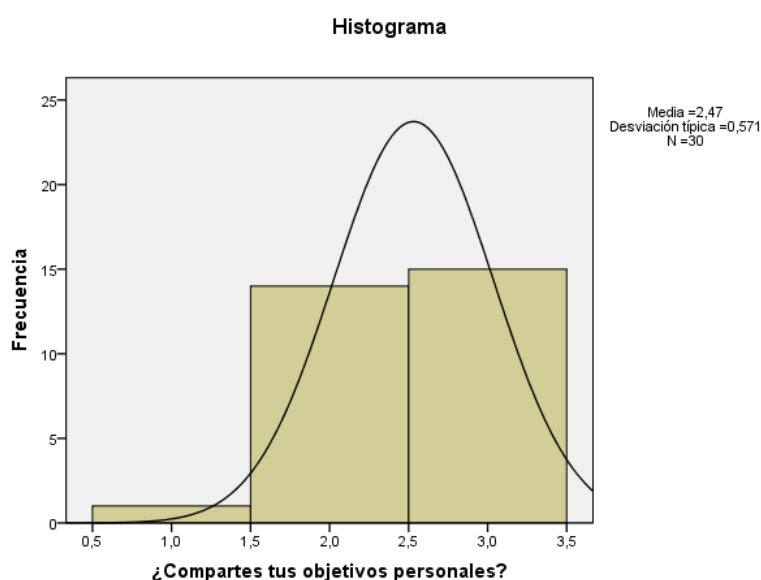


Figura N° 18 Los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 comparten sus objetivos personales

Interpretación

En la tabla se observa que 01 trabajador que equivale a 3.3 % de la muestra de estudio nunca comparten sus objetivos personales; 14 trabajadores que equivale el 46.7 % de la muestra de estudio a veces comparten sus objetivos personales; y 15 trabajadores que equivale al 50.0% siempre comparten sus objetivos personales.

Se obtiene la media aritmética de 2.47 puntos esto demuestra que a veces los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces comparten sus objetivos personales.

Tabla 19 Los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 tienen libertad de acciones

Tienes libertad de acciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	21	70,0	70,0	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

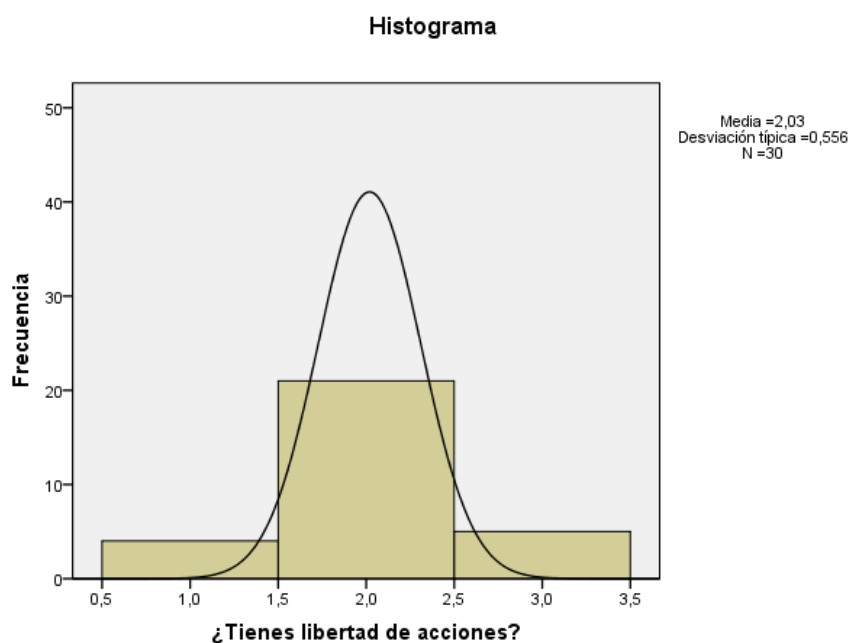


Figura N° 19 Tienen libertad de acciones los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Interpretación

En la tabla se observa que 04 trabajadores que equivale a 13.3 % de la muestra de estudio nunca tienen libertad de acciones; 21 trabajadores que equivale el 70.0 % de la muestra de estudio a veces tienen libertad de acciones; y 05 trabajadores que equivale al 16.7% siempre tienen libertad de acciones.

Se obtiene la media aritmética de 2.03 puntos esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces tienen libertad de acciones.

Tabla 20 Los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 tienen cualidades técnicas estables

Tienes cualidades técnicas estables					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	6	20,0	20,0	23,3
	Siempre	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

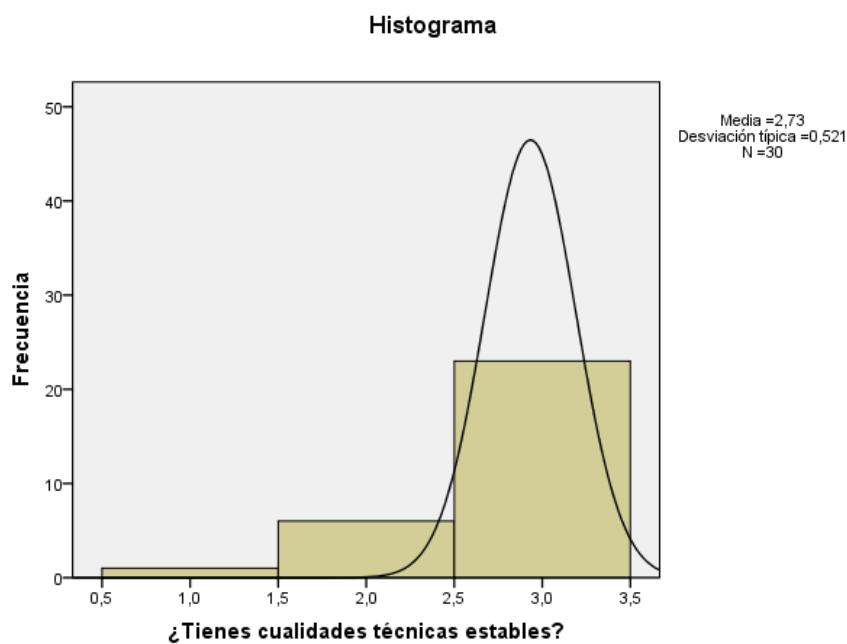


Figura N° 20 Los Trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 tienen cualidades técnicas estables

Interpretación

En la tabla se observa que 01 trabajador que equivale a 3.3 % de la muestra de estudio nunca tienen cualidades técnicas estables; 06 trabajadores que equivale el 20.0 % de la muestra de estudio a veces tienen cualidades técnicas estables; y 23 trabajadores que equivale al 76.7% siempre tienen cualidades técnicas estables.

Se obtiene la media aritmética de 2.73 puntos esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a siempre tienen cualidades técnicas estables.

Tabla 21 Los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 tienen cualidades técnicas maleables

Tienes cualidades técnicas maleables					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A veces	8	26,7	26,7	43,3
	Siempre	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

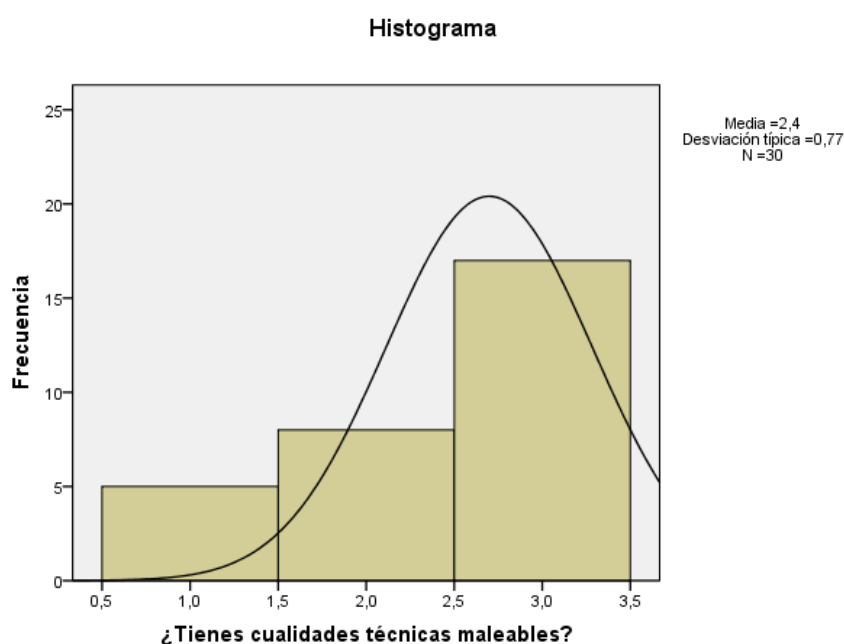


Figura N° 21 Los Trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 tienen cualidades técnicas maleables

Interpretación

En la tabla se observa que 05 trabajadores que equivale a 16.7 % de la muestra de estudio nunca tienen cualidades técnicas maleables; 08 trabajadores que equivale el 26.7 % de la muestra de estudio a veces tienen cualidades técnicas

maleables; y 17 trabajadores que equivale al 56.7% siempre tienen cualidades técnicas maleables.

Se obtiene la media aritmética de 2.40 puntos esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a siempre tienen cualidades técnicas maleables.

Tabla 22 Les amplían su responsabilidad a los trabajadores Nombrados de Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Te amplían tu responsabilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	22	73,3	73,3	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

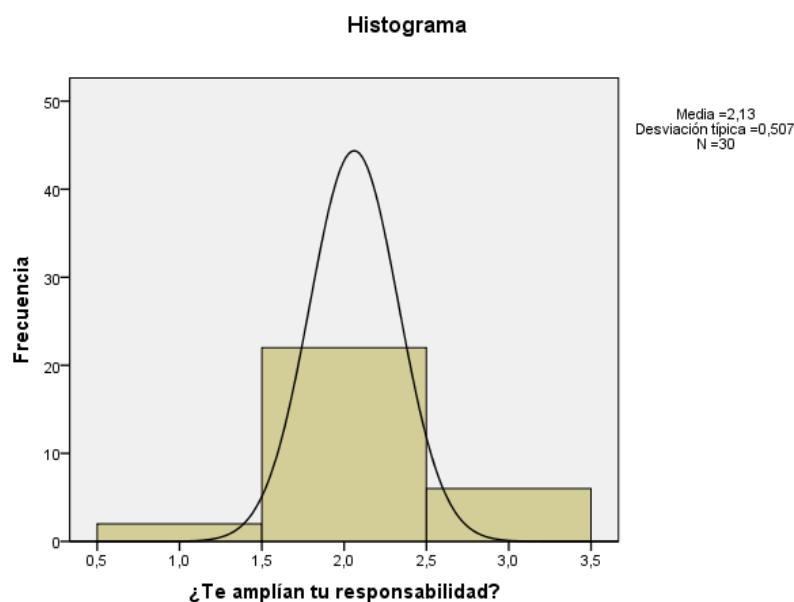


Figura N° 22 Le amplían la responsabilidad a los Trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Interpretación

En la tabla se observa que 02 trabajadores que equivale a 6.7 % de la muestra de estudio nunca le amplían su responsabilidad 22 trabajadores que equivale el 73.3 % de la muestra de estudio a veces le amplían su responsabilidad; y 06 trabajadores que equivale al 20.0% siempre le amplían su responsabilidad.

Se obtiene la media aritmética de 2.13 puntos, esto demuestra que a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces le amplían su responsabilidad

Tabla 23 Los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 conocen sus resultados de sus tareas.

Conocen los resultados de tus tareas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	46,7	46,7	46,7
	A veces	13	43,3	43,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

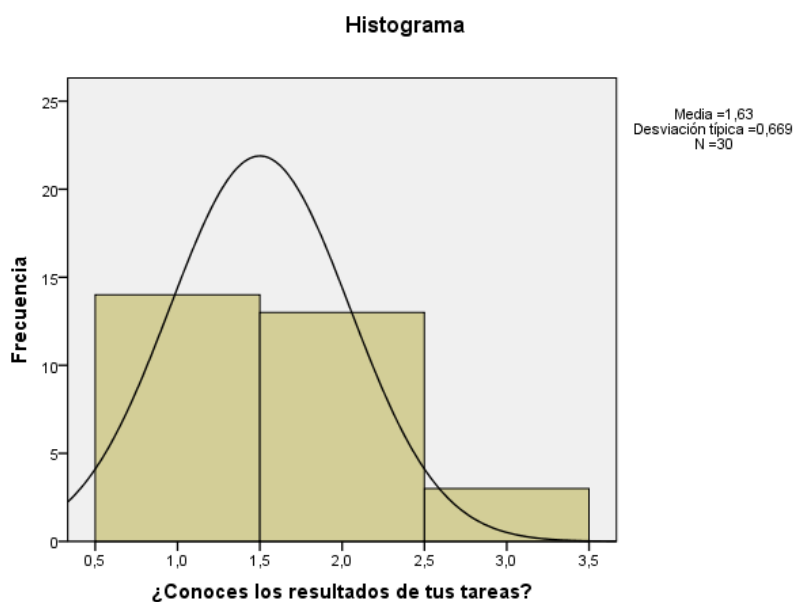


Figura N° 23 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 conocen los resultados de sus tareas

Interpretación

En la tabla se observa que 14 trabajadores que equivale a 46.7 % de la muestra de estudio nunca conocen el resultado de sus tareas; 13 trabajadores que equivale el 43.3 % de la muestra de estudio a veces conocen el resultado de sus tareas; y 03 trabajadores que equivale al 10.0% siempre conocen el resultado de sus tareas.

Se obtiene la media aritmética de 1.63 puntos, esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 nunca conocen el resultado de sus tareas.

Tabla 24 A los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 les evalúan de acuerdo a su comportamiento

Les evalúan de acuerdo a tu comportamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	13	43,3	43,3	43,3
	A veces	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

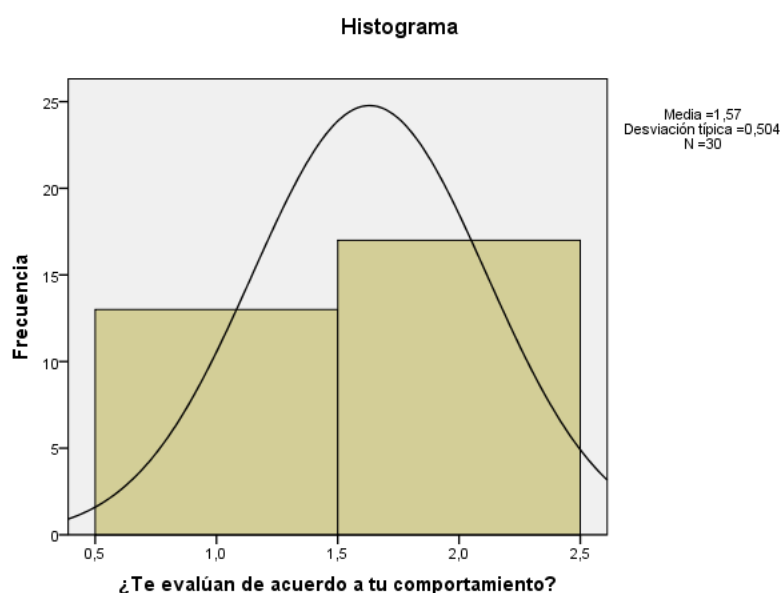


Figura N° 24 Les evalúan de acuerdo a su comportamiento a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Interpretación

En la tabla se observa que 13 trabajadores que equivale a 43.3 % de la muestra de estudio nunca les evalúan de acuerdo a su comportamiento; 17 trabajadores que equivale el 56.7 % de la muestra de estudio a veces les evalúan de acuerdo a su comportamiento; y a ningún trabajador siempre le evalúan de acuerdo a su comportamiento.

Se obtiene la media aritmética de 1.57 puntos, esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces les evalúan de acuerdo a su comportamiento

Tabla 25 Evalúan las metas de su desempeño de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Evalúan las metas de tu desempeño					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	13	43,3	43,3	43,3
	A veces	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

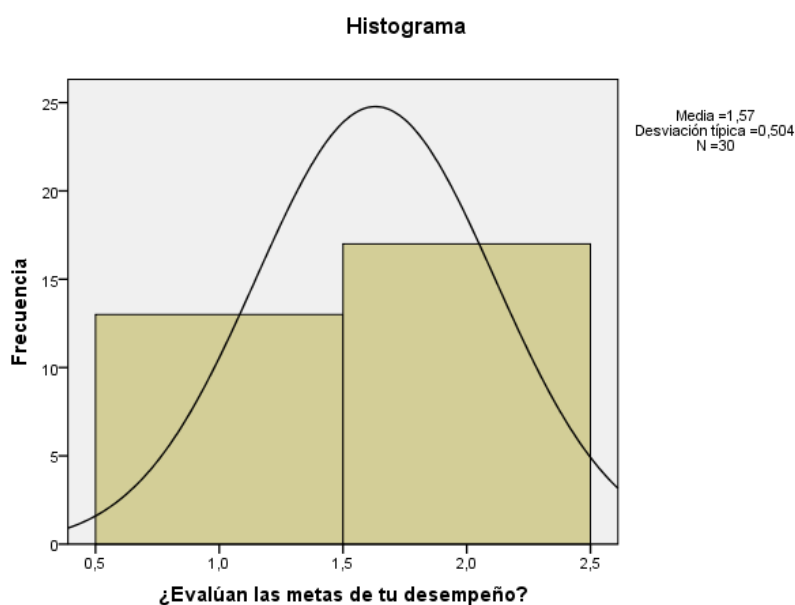


Figura N° 25 Les evalúan las metas de su desempeño a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018

Interpretación

En la tabla se observa que 13 trabajadores que equivale a 43.3 % de la muestra de estudio nunca les evalúan las metas de su desempeño; 17 trabajadores que equivale el 56.7 % de la muestra de estudio a veces les evalúan las metas de su desempeño; y a ningún trabajador siempre le les evalúan las metas de su desempeño.

Se obtiene la media aritmética de 1.57 puntos, esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 a veces les evalúan las metas de su desempeño.

Tabla 26 Trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018 perciben el liderazgo de sus jefes

Percibes liderazgo de sus jefes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	15	50,0	50,0	50,0
	A veces	12	40,0	40,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

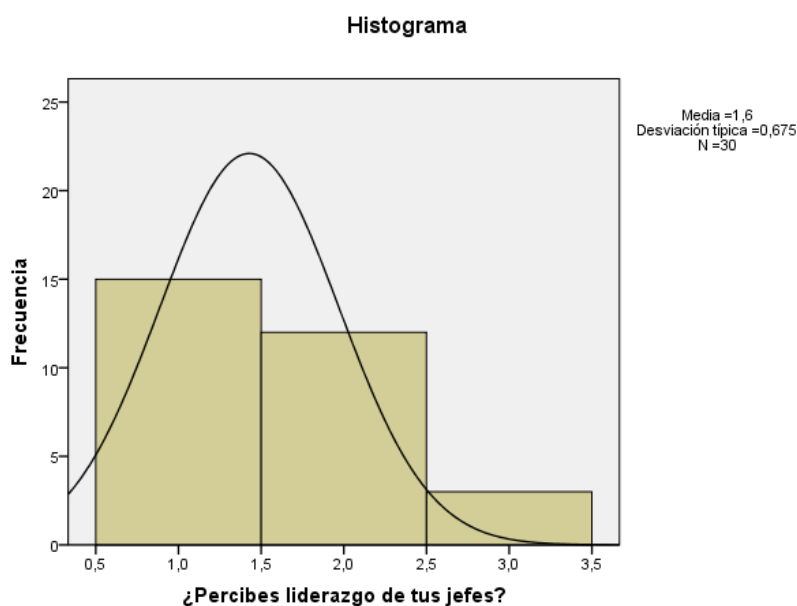


Figura N° 26 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 perciben liderazgo de sus jefes

Interpretación

En la tabla se observa que 15 trabajadores que equivale a 50.0 % de la muestra de estudio nunca perciben liderazgo de sus jefes; 12 trabajadores que equivale el 40.0 % de la muestra de estudio a veces perciben liderazgo de sus jefes; y 03 trabajadores que equivale al 10.0% siempre perciben liderazgo de sus jefes.

Se obtiene la media aritmética de 1.60 puntos, esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018 nunca perciben liderazgo de sus jefes.

Descripción de la correlación entre las variables de estudio

Tabla 27 Correlación entre las dimensiones de la variable clima laboral y la variable satisfacción Laboral

	VY: Satisfacción Laboral
D1: Motivación	$r = 0,911$
D2: Comunicación	$r = 0,696$
D3: Toma de decisiones	$r = 0,645$
VX: Clima Laboral	$r = 0,78$

Fuente: *Data de resultados*

Interpretación:

A continuación se presentan las correlaciones de Pearson obtenidas entre las dimensiones de la variable clima laboral y la variable satisfacción laboral.

Existe una correlación de $r = 0,676$ entre la motivación y la satisfacción laboral.

Existe una correlación de $r = 0,716$ entre la comunicación y la satisfacción laboral.

Existe una correlación de $r = 0,676$ entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral.

En conclusión se puede señalar que existe una correlación directa entre las variables: clima laboral y satisfacción laboral de $r = 0,78$; es decir a un buen clima laboral le corresponde una buena satisfacción laboral; a un deficiente clima laboral le corresponde una deficiente satisfacción laboral.

Tabla 28 Correlación entre clima laboral y dimensiones de la variable satisfacción laboral

VX: Clima Laboral	
D1: Identidad de tareas	r= 0,683
D2: Variedad de habilidades	r= 0,958
D3: Retroalimentación en el puesto	r= 0,735
VY: Satisfacción Laboral	r= 0,78

Fuente: *Data de resultados*

Interpretación:

A continuación, se presentan las correlaciones de Pearson obtenidas entre las dimensiones de la variable satisfacción laboral y la variable clima laboral.

Existe una correlación de $r = 0,683$ entre la variable clima laboral y la identidad de tareas.

Existe una correlación de $r = 0,958$ entre la variable clima laboral y variedad de habilidades.

Existe una correlación de $r = 0,735$ entre la variable clima laboral y la retroalimentación en el puesto.

En conclusión se puede señalar que existe una correlación directa entre las variables: clima laboral y satisfacción laboral de $r=0,78$; es decir a un buen clima laboral le corresponde una buena satisfacción laboral; a un deficiente clima laboral le corresponde una deficiente satisfacción laboral.

Prueba de Hipótesis

Correlación entre las dimensiones de clima laboral y satisfacción laboral

*Tabla 29 Relación entre clima laboral * satisfacción laboral*

		Clima laboral			
		Mala	Regular	Buena	Total
Satisfacción laboral	Mala	11	0	0	11
	Regular	2	11	1	14
	Buena	0	0	5	5
	Total	13	11	6	30

Chi-cuadrado (Valor observado)	44.973
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	< 0.0001
Alfa	0.05

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre el clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación directa entre el clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Se concluye que el Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo, entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Con estos resultados estadísticos se puede afirmar que existe una relación entre el clima laboral y

satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

*Tabla 30 Relación entre motivación *satisfacción laboral*

		Satisfacción Laboral			
		Mala	Regula r	Buena	Total
Motivación	Mala	11	0	0	11
	Regular	2	11	1	14
	Buena	0	0	5	5
	Total	13	11	6	30

Chi-cuadrado (Valor observado)	44.973
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	< 0.0001
Alfa	0.05

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación directa entre comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Se concluye que el Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo, entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Con estos resultados estadísticos se puede afirmar que existe una relación entre la comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Tabla 31 Relación entre comunicación y satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral V2			
		Mala	Regular	Buena	Total
Comunicación D2	Mala	8	0	0	8
	Regular	5	11	4	20
	Buena	0	0	2	2
	Total	13	11	6	30

Chi-cuadrado (Valor observado)	21.846
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	0.000
Alfa	0.05

Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo

H_a = Se acepta, H_o = se rechaza

Hipótesis alterna (H_a): Existe relación directa entre la comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Hipótesis nula (H_o): No Existe relación directa entre la comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Se concluye que Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo, entonces se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o). Con estos resultados estadísticos se puede afirmar que existe una relación entre la comunicación y satisfacción Laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Tabla 32 Relación entre toma de decisiones * satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral			
		Mala	Regular	Buena	Total
Toma de decisiones	Mala	5	0	0	5
	Regular	8	11	3	22
	Buena	0	0	3	3
	Total	13	11	6	30

Chi-cuadrado (Valor observado)	20.297
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	0.000
Alfa	0.05

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre toma de decisiones y satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación directa entre toma de decisiones y satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Se concluye que Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo, entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Con estos resultados estadísticos se puede afirmar que existe una relación entre la toma de decisiones y satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Correlación entre las dimensiones de clima laboral y satisfacción laboral

*Tabla 33 Relación entre identidad de tareas * clima laboral*

		Clima Laboral			
		Mala	Regula r	Buena	Total
Identidad de Tareas	Mala	6	9	0	15
	Regul ar	0	6	0	6
	Buena	0	4	5	9
	Total	6	19	5	30

Chi-cuadrado (Valor observado)	19.474
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	0.001
Alfa	0.05

Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo

Ha = Se acepta, Ho= se rechaza

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre Identidad de tareas y clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación directa entre identidad de tareas y clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Se concluye que Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo, entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Con estos resultados estadísticos se puede afirmar que existe una relación entre la identidad y el clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

*Tabla 34 Relación entre variedad de habilidades * clima laboral*

		Clima Laboral			
		Mala	Regular	Buena	Total
Variedad de habilidades	Mala	6	1	0	7
	Regular	0	18	0	18
	Buena	0	0	5	5
	Total	6	19	5	30

Chi-cuadrado (Valor observado)	54.361
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	< 0.0001
Alfa	0.05

Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo

Ha = Se acepta, Ho= se rechaza

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre variedad de habilidades y clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación directa entre variedad de habilidades y clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Se concluye que Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo, entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Con estos resultados estadísticos se puede afirmar que existe una relación entre la variedad de habilidades y el clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

*Tabla 35 Relación entre retroalimentación * clima laboral*

		Clima Laboral			
		Mala	Regula r	Buena	Total
Retroalimentación	Mala	6	7	0	13
	Regul ar	0	12	2	14
	Buena	0	0	3	3
	Total	6	19	5	30

Chi-cuadrado (Valor observado)	25.752
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	< 0.0001
Alfa	0.05

Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo

Ha = Se acepta, Ho= se rechaza

Hipótesis alterna (H_a): Existe relación directa entre retroalimentación y clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Hipótesis nula (H_0): No Existe relación directa entre retroalimentación y clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Se concluye que Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo, entonces se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Con estos resultados estadísticos se puede afirmar que existe una relación entre la retroalimentación y el clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

IV DISCUSIONES

Luego de haber realizado sistematizado los resultados del presente trabajo de investigación por medio del SPSS y de los análisis estadísticos de Correlación de Chi cuadrado de Pearson, se puede establecer similitudes en lo que muestra la teoría científica y los propósitos de la presente investigación que plantea la siguiente hipótesis: Existe relación directa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

Así mismo para realizar el presente trabajo de investigación se ha utilizado el instrumento de encuesta para la recopilación de los datos, para la utilización de estos instrumentos se requería que cuente con la validez y confiabilidad, para lo cual se hizo validar con tres expertos a si mismo se necesitaba la confiabilidad.

Terminada la investigación los resultados analizados estadísticamente han determinado que existe una relación significativa entre la variable clima laboral con la variable satisfacción laboral en los trabajadores nombrados del Distrito de Yanacancha Pasco 2018 $r=0.78$

De los antecedentes revisados se puede encontrar a (Casas, Programa de participacion yreconocimiento para mejorar el clima organizacional en Municipalidad Distrital de Santiago de Cao trujillo, 2014) en su trabajo de investigación “Programa de participación y reconocimiento para mejorar el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao Trujillo” en donde concluye:

Se nota que la mayor parte del personal contesto que dicha Institución es poco organizada, esto se debe a que las actividades realizadas dentro de la misma son pocas veces planificadas, el ambiente no es aseado, ocurren perdidas de materiales de escritorio, pocos de los colaboradores no se sienten satisfechos con su ambiente de trabajo debido a que no les gusta ejercer la labor entusiastmadamente que viene desempeñando; en cuanto al control interno la mayoría considera que se realizan una vez al año, y algunos manifiestan desconocimiento de esto.

Las motivaciones que sienten los colaboradores dentro de la “Municipalidad Distrital de Santiago de Cao” ,Provincia de Ascope, Departamento de La Libertad” ; de las cuales no se sienten a gusto notablemente se observa que las de mayor preponderancia en preocupación son las de trabajo en equipo, seguido de poder de decisión que define hasta qué punto el jefe debe compartir con los demás la toma de decisiones, teniendo en cuenta el principio básico de motivación: "mientras más participe la gente en las decisiones que la afectan más motivados estarán para ponerlas en práctica".

Sus jefes algunas veces los tratan bien, con amabilidad.

Manifiestan también que los reconocimientos y promesa de remuneración no son realizadas.

Opinan que no existe motivaciones en la institución que labora actualmente lo cual rescata que trabajar para esta institución no los hace sentir orgulloso

Existe una similitud entre lo que se concluye en la investigación desarrollado por Casas y el presente trabajo de investigación en donde los resultados determinan la relación directa existente entre el motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018, esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.696$ (tabla N° 27) es decir que si hay una buena motivación existirá una buena satisfacción laboral, así mismo si existe una mala motivación existirá una mala satisfacción laboral; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).

De la misma manera (Perez N & Rivera P, 2015) en su investigación titulado Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013. Concluye en:

Existe un nivel medio o moderado de clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013.

Existe un nivel medio o moderado de satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013.

En lo que respecta a la dimensión de Involucramiento laboral, los trabajadores del IIAP, percibe que se involucra en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo.

En lo que respecta a la dimensión de supervisión, los trabajadores del IIAP, percibe que la calidad de supervisión por parte de los jefes se encuentra en un nivel adecuado; el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos; confían en sus trabajadores y delegan funciones acordes a las necesidades institucionales.

En cuanto a la dimensión de comunicación, los trabajadores del IIAP, perciben fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Tienen acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias. Poseen motivación de logros.

En las condiciones laborales, los trabajadores del IIAP, perciben como a una Institución que practica relaciones laborales favorables en cuanto a infraestructura, ambientes adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneraciones acorde a los perfiles de puestos. 7. En la dimensión Autorrealización, los trabajadores del IIAP, perciben a su Institución como medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional. Su régimen laboral facilita flexibilizar sus perfiles de puestos acorde sus necesidades institucionales, su intención es dar valor a las competencias y cubrir mayores expectativas laborales.

Estos resultados se puede corroborar con lo conseguido en el presente trabajo de investigación determinando la correlación existente entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018, esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.78$ tabla N° 27 , es decir que si hay un buen clima laboral existirá una buena satisfacción laboral, así mismo si existe un mal clima laboral existirá una mala satisfacción laboral; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

V CONCLUSIONES

- Los resultados del presente estudio determinan la correlación existente entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018, esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.78$ tabla N° 27 , es decir que si hay un buen clima laboral existirá una buena satisfacción laboral, así mismo si existe un mal clima laboral existirá una mala satisfacción laboral; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).
- Los resultados determinan la relación directa existente entre el motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018, esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.696$ tabla N° 27 , es decir que si hay una buena motivación existirá una buena satisfacción laboral, así mismo si existe una mala motivación existirá una mala satisfacción laboral; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).
- Los resultados determinan la relación directa existente entre el motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018, esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.645$ tabla N° 27 , es decir que si hay una buena comunicación existirá una buena satisfacción laboral, así mismo si existe una mala comunicación existirá una mala satisfacción laboral; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).
- Los resultados del presente estudio determinan la relación directa existente entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018, esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.645$ tabla N° 27 , es decir que si hay una buena toma de decisiones existirá una buena satisfacción laboral, así mismo si existe una mala toma de decisiones existirá una mala satisfacción laboral; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).

- Los resultados del presente estudio determinan la relación directa existente entre el clima laboral y la identidad de tareas en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018, esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.683$ tabla N° 28 , es decir que si hay un buen clima laboral existirá una buena identidad de tareas, así mismo si existe un mal clima laboral existirá una mala identidad de tareas; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).
- Los resultados del presente estudio determinan la relación directa existente entre el clima laboral y la variedad de habilidades en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018, esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.958$ tabla N° 28 , es decir que si hay un buen clima laboral existirá una buena variedad de habilidades, así mismo si existe un mal clima laboral existirá una mala variedad de habilidades; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).
- Los resultados del presente estudio determinan la relación directa existente entre el clima laboral y la retroalimentación en el puesto en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018, esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.735$ tabla N° 28 , es decir que si hay un buen clima laboral existirá una buena retroalimentación en el puesto, así mismo si existe un mal clima laboral existirá una mala retroalimentación en el puesto; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).

VI RECOMENDACIONES

- Al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Yanacancha a mejorar el clima laboral de los trabajadores mediante capacitaciones, estímulos, reconocimientos.
- Al alcalde de Municipalidad Distrital de Yanacancha juntamente con los miembros del consejo e regidores y funcionarios competentes a hacer cumplir los documentos de gestión, dentro de ello el cuadro de asignación de personal y el presupuesto de asignación de personal mejorando la escala salarial de los trabajadores en general.
- Al Gerente Municipal a realizar coordinación de trabajo constante con el personal de los órganos de apoyo y órganos de línea, en el cual los trabajadores se sientan parte de la gestión edil contribuyendo con sus conocimientos, experiencias en la formulación de los diferentes planes de gestión municipal que tenga la Institución edil.
- A los futuros Alcaldes de las diferentes Municipalidades de la región, del país a considerar a los trabajadores nombrados como el eje primordial de soporte técnico en sus instituciones ediles.
- A los aspirantes a Alcaldes, funcionarios públicos tengan en consideración los resultados del presente trabajo de investigación.
- A los investigadores de temas relacionados al clima laboral y/o satisfacción laboral de trabajadores ediles toman en consideración el presente trabajo de investigación.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfaro et al. (2012). *Satisfaccion laboral y su relacion con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de Lima y Callao Peru*. Lima - Peru.
- Anzola. (2003). *Percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con referencia a su organizacion*. Colombia: Universidad externado de Colombia.
- Bazan. (2003). *La cultura y el nivel de satisfaccion organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande Ascope Trujillo Peru*. Trujillo - Peru: Universidad Privada Antenor Orego.
- Boada J & Tous J. (1993). Escalas de la satisfaccion laboral. *I*(151-152).
- Boada,J Tous, J. (1993). escalas de satisfaccion laboral. *Revista de Psicologia Universidad de Terraconensis*, 15,2 , 151-166.
- Bravo et al. (1996). Satisfaccion laboral en J. Peiro. En Bravo, *Tratado de Psicologia del trabajo*. españa: Sintesis.
- Brow, B. (1990). *Teoria de la Organizacion y la Administracion*. Mexico: Limosa.
- Brunet, G. (1987). *El clima de tabajo en las organizaciones*. Mejico: Trillas.
- Casas. (2014). *Programa de participacion y reconocimiento para mejorar elclima organizacional de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao Trujillo ëru*. Trujillo - Peru.
- Chiavenato. ((1999)). *Administracion de recursos humanos*. Mc Granw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos 5ta edic. cap.1 al 17*. Mejico: Mack Granw Will.
- Ciro, E. (2011). *Cinco principios esenciales de la cultura organizacional*. Buenos Aires: Escuela Argentina de Negocios.
- Cordova. (2012). *Relacion entre el clima y la satisfaccion laboral en la escuela academica profesional de economia de la Universidad Nacional de Trujillo*. Trujillo -Peru: Universidad de Trujillo.
- Cuadra A. (2010). *Grado de supervision como variable moderada de la relacion entre liderazgo, motivacion, satisfaccion y clima organizacional*. Arica Chile: Revista Chilena de Ingenieria.

- Escorihuela. (1994). *Clima organizacional en la escuela de aviación militar de Venezuela*. Caracas-Venezuela.
- Figuerola, D. (2012). *Tesis " Conflicto*. Universidad de Concepción, Facultad de ciencias sociales: familia trabajo, estrategias de conciliación e trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas de Concepción y Cabrejo.
- Flores. (1992). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima.
- Flores, J. (1992). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima-Perú: Universidad del Pacífico.
- Hackman, J. Oldham, G. (1974). *The job diagnostic survey an instrument for the diagnosis* citado por Cecilio Contreras Armenta en su tesis *Diseño de puestos y motivación laboral*. California: New Haven.
- Likert, R. (1968). *el factor humano de la empresa*. Bilbao España: Devito.
- Lewin, G., Stinger, H. (1978). *Organizational Climate*. Florida: citado por Tuban Reynaldo.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*, citado por Medina, C. 2,000. Chicago.
- Melendez, R. (2014). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas*. Quito- Ecuador.
- Meza. (2014). *Relación entre el clima y satisfacción laboral en la escuela académica profesional de economía de la Universidad Nacional de Trujillo*. Trujillo - Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Meza, J. (2014). *Tesis Relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en la escuela académica profesional de economía de la Universidad Nacional de Trujillo-2014*. Huamachuco -Trujillo-Perú.
- Palma, S. (2004). *Construcción de escala del clima laboral muestra dependiente de trabajadores Lima metropolitana*. Lima: MML 1° edición 2004.
- Peiro. (1996). *Tratado de la psicología del trabajo*. En Peiro, *Tratado de la psicología del trabajo*. España: Síntesis.
- Peiro, Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología en el trabajo* citado por Bravo en *Satisfacción laboral*. España: Síntesis S. A.

- Perez N & Rivera P. (2015). *Clima Organizacional y satisfaccion laboral en los trabajadores del instituto de investigacion de la amazonia peruana*. Iquitos.
- Publicas, G. y. (2012). Publicas, Gestion y Politicas. I(19-22).
- Robbins, S. (1993). *Comportamiento organizacional 6ta edic.* . Mejico: Prentice Hall.
- Robins, S. (2004). *Comportamiento organizacional 10° Edic. citado por Jesica Minu Salazar Guerra*. Mexico: Prentice Hall.
- Rodriguez, D. (2004). *diagnostico organizacional*. Santiago - Chile: Universidad Catologica de Chile.
- Rodriguez, M. (2011). *Clima y satisfaccion laboral como predictores del desempeño en una organizacion estatal chilena*. santiago Chile: Universidad Andres Bello.
- Rodriguez, M. (2013). *Clima y satisfaccion laboral como predictores del desempeño en una organizacion estatal chilena*. Bello Horizonte - Chile.
- Rojas. (2012). *Gestion y politicas publicas*. Lima: Governa.
- Salgado. (1996). *Clima organizacional y satisfaccion laboral en una empresa comercializadora de automoviles*. La coruña- españa.
- Schneider. (1985). Organizational Climates. En Schneider, *Organizational Climates*. EE.UU.
- Taylor, A, Browers, D. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*. Michigan.

VIII ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos

ANEXO 2: Validez de los instrumentos.

ANEXO 3 Matriz de consistencia

ANEXO 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

ANEXO 5: Evidencia fotográfica

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

(Ángel Aníbal Aragón Castañeda – Jhonny Lopez Hereña 2018)

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una aspa “X”, la encuesta es anónima y le pedimos responder en todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

Siempre = 3
A veces = 2
Nunca = 1

N°	ITEM	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
01	¿Recibe reconocimiento de su jefe?			
02	¿Tienes mayor autonomía?			
03	¿Tienes oportunidad de ascender?			
04	¿Recibes estímulos?			
05	¿Recibes asesoría continua?			
06	¿Conoces los documentos de gestión?			
07	¿Eres invitado a las reuniones de coordinación?			
08	¿Tienes acceso a medios informáticos?			
09	¿Sabes si existe un plan de comunicación?			
10	¿Te piden información?			
11	¿Tienen experiencia tus jefes?			
12	¿Tus jefes son autosuficientes?			
13	¿Tus jefes tienen conocimiento administrativo?			

Indicadores por ítems

Motivación (1-4)
Comunicación (5-9)
Toma de decisiones (10-13)

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

(Ángel Aníbal Aragón Castañeda – Jhonny Lopez Hereña 2018)

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una aspa “X”, la encuesta es anónima y le pedimos responder en todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

Siempre = 3

A veces = 2

Nunca = 1

N°	ITEM	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
01	¿Permaneces en el puesto hasta terminar una tarea?			
02	¿Te sientes enriquecido en el trabajo?			
03	¿Compartes tus objetivos personales?			
04	¿Tienes libertad de acciones?			
05	¿Tienes cualidades técnicos estables?			
06	¿Tienes cualidades técnicos maleables?			
07	¿Te amplían tu responsabilidad?			
08	¿Conoces el resultado de tus tareas?			
09	¿Te evalúan de acuerdo a tu comportamiento?			
10	¿Evalúan las metas de tu desempeño?			
11	¿Percibes liderazgo de tus jefes?			

Indicadores por ítems

Identidad de tareas (1-3)

Variedad de habilidades (4-7)

Retroalimentación del puesto (8-11)

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	"UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"> Dr. Aragon Castañeda Ángel Anibal Dr. Lopez Hereña Jhonny Danny
TÍTULO DEL PROYECTO	Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"> Matriz de Validación

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																Y	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la dimensión desarrollo social y emocional																		Y		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																Y				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

93.5

V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	VIDAL HUAMAN, Giovanna		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	04070416	TEL/CEL.	990041978
LA MENCIÓN DEL GRADO	Magister en Docencia y Gestión Educativa		
PROCEDENCIA	Universidad Cesar Vallejo		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO			
FECHA DE VALIDACIÓN	05 de Agosto del 2018		

INFORME DE OPINIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:

Magister VIDAL HUAMAN Giovanna

1.2. Cargo e Institución donde Labora: Docente I.E. Almirante Grau Yanacancha Pasco

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Matriz de Validación

1.4. Título de la Investigación: Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha-Pasco 2018

1.5. Autor(es):

Br. Aragón Castañeda Ángel Aníbal

Br. López Herreña, Jhonny Danny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 50%	Bueno 51 – 70%	Muy Bueno 71 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable					X
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica				Y	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				Y	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico				X	X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93.5.

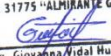
IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

☒ El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

☐ El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Pasco, 05 de agosto del 2018.

I.E. 31775 "ALMIRANTE GRAU"

 Mg. Giovanna Vidal Huaman
 PROFESORA DE AULA

Firma del Experto.
 DNI. N°. 04070416
 Teléfono: 990041978

INFORME DE OPINIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:

Magister MIRANDA ALARCON Cecilio Ernesto

1.2. Cargo e Institución donde Labora: Gerente de Corporación Miranda E.I.R.L.

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Matriz de Validación

1.4. Título de la Investigación: Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha-Pasco 2018

1.5. Autor(es):

Br. Aragón Castañeda Ángel Anibal

Br. López Herreña, Jhonny Danny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 50%	Bueno 51 – 70%	Muy Bueno 71 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

91

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

- (X) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Pasco, 05 de agosto del 2018.



Mg. Cecilio E. Miranda Alarcón
 C.I.P. 918002

Firma del Experto.
 DNI. N°. 20655346
 Teléfono: 963630337

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	"UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Br. Aragon Castañeda Ángel Aníbal • Br. Lopez Hereña Jhonny Danny
TÍTULO DEL PROYECTO	Clima laboral en satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz de Validación

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%					REGULAR 21-40%					BUENA 41-60%					MUY BUENA 61-80%					EXCELENTE 81-100%				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	0	6	11	16	21
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la dimensión desarrollo social y emocional.																									
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																									
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																									
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																									
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.																									

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

91.

V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	MIRANDA ALARCON Cecilio Ernesto		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	20655346	TEL/CEL.	963630337
LA MENCIÓN DEL GRADO	Maestro en Planificación y Proyectos de Desarrollo		
PROCEDENCIA	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 		
FECHA DE VALIDACIÓN	05 de Agosto del 2018		

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

V. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	"UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"> Br. Aragon Castañeda Ángel Aníbal Br. Lopez Hereña Jhonny Danny
TÍTULO DEL PROYECTO	Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"> Matriz de Validación

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN



INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	20	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la dimensión desarrollo social y emocional																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

88.5.

V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	ESCALANTE PAULINO NILDA		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	04020992	TEL/CEL.	988770487
LA MENCIÓN DEL GRADO	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION		
PROCEDENCIA	Universidad Cesar Vallejo		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 		
FECHA DE VALIDACIÓN	05 de Agosto del 2018		

INFORME DE OPINIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:

Doctora ESCALANTE PAULINO Nilda

1.2. Cargo e Institución donde Labora: Docente I.E. José Carlos Mariátegui

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Matriz de Validación

1.4. Título de la Investigación: Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha-Pasco 2018

1.5. Autor(es):

Br. Aragón Castañeda Ángel Anibal

Br. López Herreña, Jhonny Danny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 50%	Bueno 51 – 70%	Muy Bueno 81 – 100%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88.5

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

- ☒ El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
☐ El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Pasco, 05 de agosto del 2018.

Mg. Nilda ESCALANTE PAULINO
Menc. Docencia y Gestión Educativa
A01205363

Firma del Experto.
DNI. N°. 04020992
Cel. N° 988770487

ANEXO I MATRIZ DE CONSISTENCIA:

TITULO: Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha-Pasco 2018.

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL. ¿Cómo se relaciona el clima laboral y la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018?	OBJETIVO GENERAL. Determinar la relación del clima laboral con la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018	HIPÓTESIS GENERAL Existe correlación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018	V.1. CLIMA LABORAL <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Comunicación • Toma de decisiones .2. SATISFACCION LABORAL <ul style="list-style-type: none"> • Identidad de Tareas • Variedad de Habilidades • Retroalimentación del puesto 	TIPO DE INVESTIGACIÓN: a). Según su finalidad: Investigación básica b). Según su carácter: Investigación no experimental -correlacional c). Según su naturaleza Investigación cuantitativa d). Según su alcance temporal: Investigación Transversal e).según su orientación que asume: Investigación orientada a la aplicación. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Comprobada DISÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental ESQUEMA DE DISEÑO <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> Dónde: M : Muestra O1: Variable 1.- Clima Laboral O2 :Variable 2.- Satisfacción Laboral r = correlación POBLACIÓN 54 Trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018 MUESTRA 30 Trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018. Por conveniencia TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Aplicada a la muestra con la encuesta. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Cuestionarios. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Gráfico de Barras Gráficos, Histogramas de frecuencias. Gráfico de barras.
PROBLEMA ESPECÍFICO a) ¿Cómo se relaciona la Motivación y la Satisfacción Laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Determinar cómo se relaciona la Motivación y el desempeño laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018	HIPOTESIS ESPECÍFICO a) Existe correlación significativa entre la Comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018		
b) ¿Cómo se relaciona la Comunicación y la Satisfacción Laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018?	b) Determinar cómo se relaciona la Comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018	b) Existe correlación significativa entre la Comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018		
c)¿Cómo se relaciona la Toma de decisiones y la Satisfacción Laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018?	c) Determinar cómo se relaciona la Toma de decisiones y la Satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018	c) Existe correlación significativa entre la Toma de decisiones y la Satisfacción Laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018		
d) ¿Cómo se relaciona el clima laboral y la identidad de tareas en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018?	d) Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la identidad de tareas en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018	d) Existe correlación significativa entre el clima laboral y la identidad de tareas en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018		
e) ¿Cómo se relaciona el clima laboral y la variedad de habilidades en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018?	e) Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la variedad de habilidades en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018	e) Existe correlación significativa entre el clima laboral y la variedad de habilidades en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018		
f) ¿Cómo se relaciona el clima laboral y la Retroalimentación del puesto en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018?	f) Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la retroalimentación del puesto en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018	f) Existe correlación significativa entre el clima laboral la retroalimentación del puesto en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco 2018		

ANEXO III

MATRIZ DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018.

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ITEMS	PESO	ESCALAS	INSTRUMENTO
CLIMA LABORAL	Motivación	<ul style="list-style-type: none">• Reconocimiento de su Jefe• Mayor autonomía.• Oportunidad de ascender.• Estímulos.	01.- ¿Recibes reconocimiento de su Jefe?	4	30.77%	(3) Siempre (2) A veces (1) Nunca	Cuestionario
			02 ¿Tienes mayor autonomía?				
			03. ¿Tiene oportunidad de ascender?				
			04. ¿Recibes estímulos de la Institución?				
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Asesoría continúa.• Visión de la Municipalidad.• Fomentar reuniones de trabajo.• Medios Informáticos.• Plan de Comunicación Interno.	05.- ¿Recibe asesoría continua?	5	38.46%		
			06.- ¿Te comparten los documentos de gestión?				
			07.- ¿Es invitado en las reuniones de coordinación?				
			08¿Tienes acceso a los medios informáticos?				
			09 ¿Sabes si existe un pan de comunicación?				

	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none">• Información• Experiencia de los jefes• Autosuficiencia de los jefes• Conocimiento administrativo de los jefes	10. ¿Te piden información? 11.- ¿Tienen experiencia tus jefes? 12. ¿Tus jefes son autosuficientes? 13. ¿Tus jefes tienen conocimiento administrativo?	4	30.77		
			TOTAL	13	100%		
VARIABLE SATISFACCION LABORAL	Identidad de tareas	<ul style="list-style-type: none">• Permanencia en el puesto hasta culminar una tarea• Enriquecimiento del trabajo.• Compartir objetivos personales	14. - ¿Permaneces en el puesto hasta culminar una tarea?	3	27.27%	(3) Siempre (2) A veces (1) Nunca	Cuestionario
			15.- ¿Te sientes enriquecido del trabajo?				
			16.- ¿Compartes tus objetivos personales?				
	Variedad de habilidades	<ul style="list-style-type: none">• Libertad de acciones• Cualidades técnicas estables• Cualidades técnicas maleables• Ampliación de responsabilidad	17.- ¿Tienes libertad de acciones?	4	36.36%		
			18.- ¿Tienes cualidades técnicas estables?				
			19.- ¿Tienes cualidades técnicas maleables?				
			20.- ¿Te amplían tu responsabilidad?				

	Retroalimentación en el puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de los resultados de tareas • Evaluación de comportamiento • Evaluación de metas de desempeño • Liderazgo de los jefes 	21. ¿Conoces el resultado de tus tareas?	4	36.36%		
			22. ¿Te evalúan de acuerdo a tu comportamiento?				
			23.- ¿Te evalúan las metas de tu desempeño?				
			24.-¿Percibes liderazgo de tus jefes?				
			TOTAL	11	100%		



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE
YANACANCHA

GERENCIA DE RECURSOS
HUMANOS

GESTION 2015-2018



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"



CONSTANCIA DE AUTORIZACION

El que suscribe, Edgardo VALENZUELA DAVILA, Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

HACE CONSTAR

Al Br. Ángel Aníbal ARAGON CASTAÑEDA, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo se le autoriza para realizar el trabajo de investigación titulado "Clima Laboral y satisfacción laboral en los trabajadores nombrados en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018".

Una vez aprobado el trabajo de investigación una copia será entregada a la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Cerro de Pasco, 16 de Setiembre del 2018

Atentamente

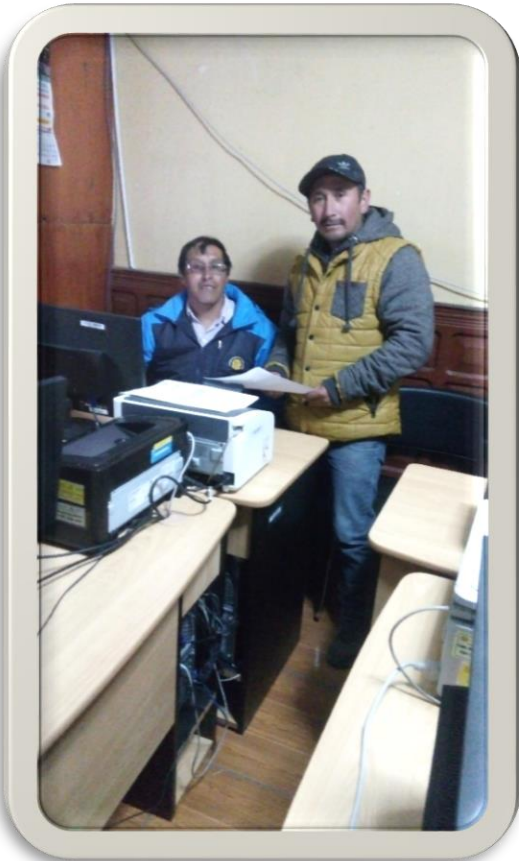
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA
EDGARDO VALENZUELA DAVILA
SUB GERENTE RECURSOS HUMANOS



TRABAJADOR NOMBRADO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
YANACANCHA DE LA OFICINA DE
RELACIONES PÚBLICAS.

TRABAJADOR NOMBRADO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA
DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION
TRIBUTARIA.





TRABAJADOR NOMBRADO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
YANACANCHA DE LA OFICINA DE
FISCALIZACION.

TRABAJADOR NOMBRADO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
YANACANCHA DE LA OFICINA DE
COMERCIALIZACION.

